



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Caranqui Encalada, Johanna Valeria ([ORCID: 0000-0002-5673-4287](https://orcid.org/0000-0002-5673-4287))

**ASESOR:**

Dr. Carranza Samanez, Kilder Maynor ([ORCID: 0000-0002-6891-0065](https://orcid.org/0000-0002-6891-0065))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**PIURA – PERÚ  
2022**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación primero a Dios por ser el ente divino que me permite vivir y proseguir a lograr una meta más propuesta; a mi madre Grecia quien ha sido y es mis pies sobre la tierra, mi pilar fundamental y mi guía en mi vida profesional además de ser el mejor ejemplo de lucha por perseguir mis sueños. A mi esposo por siempre alentarme en cada paso que doy y ser mi bastón cuando eh querido rendirme durante este largo camino.

## **Agradecimiento**

Agradezco a cada una de las personas de mi familia y amigos que hicieron posible que esta meta sea una realidad. A aquella persona que me motivó a ingresar a este proyecto que hoy se ve realizado con esfuerzo y dedicación y sé que está muy orgullosa del logro.

Un agradecimiento especial a mi hermana Joceline por iniciar este reto a mi lado, por ser mi otra mitad. Hoy se ve culminada una de muchas metas que tenemos proyectadas juntas.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>40</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Ficha técnica de cuestionario del ausentismo laboral	17
Tabla 2.	Ficha técnica de cuestionario de factores asociados	18
Tabla 3.	Resultados de validación de juicio de expertos	18
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach	19
Tabla 5.	Asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021	21
Tabla 6.	Ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021	22
Tabla 7.	Factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidos por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021	23
Tabla 8.	Valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021	25

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i>	Representación del tipo de investigación	15
<i>Figura 2</i>	Distribución de las dimensiones del ausentismo laboral: Factores profesionales (1), factores internos (2) y factores externos (3) evaluadas por profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021. El diseño fue no experimental, descriptivo comparativo. La muestra estuvo constituida por 151 profesionales de enfermería, los que pasaron a conformar la muestra mediante el muestreo probabilístico. La técnica para recabar los datos fue la encuesta aplicada a través de instrumentos, siendo uno de ellos sometido a la validez por juicio de cinco expertos ( $V$  de Aiken=95,9) y aplicados a un grupo piloto de 40 participantes, con la finalidad de comprobar su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach; cuyo resultado fue 0,862 (bueno). Los datos obtenidos fueron analizados aplicando el coeficiente chi cuadrado; los resultados señalaron un predominio en el nivel medio de 63% en la dimensión factores externos de la variable ausentismo laboral. Concluyendo que el ausentismo laboral y factores asociados desde la perspectiva de los profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 de un Hospital público, expresó chi-cuadrado con valor de 0,190 siendo mayor a  $\alpha=0,05$  interpretándose que no existen diferencias significativas entre las variables.

**Palabras clave:** Ausentismo, personal de enfermería, COVID-19.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the association of the level of work absenteeism and associated factors in nursing professionals during the COVID-19 pandemic in a public hospital in Guayaquil, 2021. The design was non-experimental, descriptive and comparative. The sample consisted of 151 nursing professionals, who came to form the sample through probabilistic sampling. The technique to collect the data was the survey applied through instruments, one of them being submitted to the validity by judgment of five experts (Aiken's  $V=95.9$ ) and applied to a pilot group of 40 participants, with the purpose to check its reliability with Cronbach's Alpha coefficient; whose result was 0.862 (good). The data obtained were analyzed by applying the chi square coefficient; the results indicated a predominance at the average level of 63% in the external factors dimension of the work absenteeism variable. Concluding that work absenteeism and associated factors from the perspective of nursing professionals during the COVID-19 pandemic in a public hospital, expressed chi-square with a value of 0.190, being greater than  $\alpha=0.05$ , interpreting that there are no significant differences between variables.

**Keywords:** Absenteeism, nursing staff, COVID-19.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo profesional y laboral, convergen inmensidad de factores que se enlazan y asocian estrechamente, considerándose uno de ellos el comportamiento del personal trabajador, el mismo que es significativo para el avance de las instituciones. La funciones y rol que desempeña la competitividad profesional para alcanzar resultados fructuosos en procedimientos de fortalecimiento, perfeccionamiento o innovación institucional convergen directamente en los saberes, conductas y en la intensificación de estos nexos del profesional que forma parte de la organización (1). Para alcanzar lo explicado se demanda del despliegue de comisiones eficientes y eficaces en afinidad a los recursos humanos, pero, fundamentalmente no se obtiene y aparecen múltiples dificultades reflejándose acentuadamente el ausentismo laboral con un alto nivel de riesgo (2).

En los países Latinoamericanos se considera que los profesionales enfermeros como elemento fundamental del equipo en salubridad, efectúa un papel notable para conseguir que los centros hospitalarios donde laboran, brinden un servicio de asistencia sanitaria, eficaz y de calidad hacia las demandas de los pacientes y usuarios externos. En tal sentido se torna indefectible proteger y salvaguardar su salud e integridad física y mental (3). Sin embargo, se puede asegurar que en la mayoría de centros hospitalarios sobreviene y se evidencia el factor ausentismo laboral, originando intranquilidades enormes para todo el personal directivo y administrativo que movilizan el servicio; igualmente, como de los profesionales enfermeros, por los efectos impresionantes que este encamina (4). El ausentismo laboral exterioriza un inconveniente grave a en el ámbito laboral sanitario, pues posee implicancias de orden negativo en instituciones y entidades por su huella que crea en lograr los propósitos estratégicos contemplados (5).

Con el devenir del tiempo, el campo profesional, constantemente viene sufriendo evoluciones evidenciadas en los distintos espacios de tipo social, cultural, político y económico que identifican a cada país (6). Por ende, las recientes e inalterables exigencias laborales, las mínimas opciones y oportunidades, la incertidumbre existentes en los diversos puestos laborales en nosocomios, simultáneamente con posibilidades referentes al interés de los trabajadores, han desencadenado factores asociados, que de manera predominante se han desarrollado, lo que constituye un problema impresionante de nivel social y salubridad pública, comprendiendo que

los padecimientos del profesional sanitario se conviertan en un crecido coste de tipo social y económico, que asume el estado o el contratante del ámbito de salud. (7). Algunas investigaciones efectuadas en países latinoamericanos relacionados a estos factores sociales, expresan su discernimiento a razón de la demasía de influencias psicológicas, ausencia de potestad y de progreso en los compromisos laborales, la escasa sostenibilidad en el ámbito social, factores ambientales y presiones o exigencias, consiguen ser desfavorables para la fortaleza y rasgo del profesional enfermero o sus condiciones particulares o familiares (8).

En Ecuador el fenómeno ausentismo laboral y factores sociales son dificultades frecuentes exteriorizadas en ámbitos donde se despliegan una multitud de profesionales clínicos; se acentúan enfáticamente al punto que cerca del 50% de trabajadores de salud, tienen la convicción que son cotidianos en su ámbito profesional (9). Calculándose que un 40% y 50% de días profesionales perdidos se atribuye al reflejo del ausentismo laboral. Un estudio efectuado por el INEC dirigido a los profesionales sanitarios, en relacionada a factores que están vinculados al aspecto social, se consiguió reafirmar que los orígenes de mucha acentuación fueron la renovación de su espacio laboral y el trabajo eventual concerniente a un 72% de personas entrevistadas; igualmente la jornada laboral excesiva y larga, indicada por un 66%; así como sentir el temor de la constante exigencias laborales, fue revelado por un 59% del grupo muestral (10).

En un Hospital Público de Guayaquil, también se vivencia este fenómeno de ausentismo laboral, en la medida que esta situación se refleja en un acrecentamiento de inasistencias durante la pandemia del Covid-19 por parte del profesional enfermero en la entidad sanitaria, ocasionadas por múltiples y diferentes factores y/o causas como es el caso de temor a contagio, miedos a la exposición del virus, carencia de transporte, entre otras (11). Por otro lado, que el gobierno declaró toque de queda en todo el país incidiendo en que el personal de salud no se pudiera desplazarse en transporte público, al mismo tiempo la entidad tomó medidas de enviar a los profesionales vulnerables a otros centros hospitalarios pudiendo ser exteriorizarse como factores asociados a la incidencia de ausentismo durante la pandemia, crecía la carga laboral en los demás profesionales que permanecían frente al cuidado asistencial. Por tanto, son muchos

los efectos que van a repercutir también en este profesional asistencial por que se encargan del trabajo aplazado por el otro trabajador, viéndose afectado su bienestar psicológico y físico, que puede reducir la calidad del cuidado y así mismo modificando el ambiente de trabajo de manera que se percibe poco saludable.

De lo antecedido se planteó el problema general sobre ¿Cuál es la asociación del nivel del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021? y los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cómo es el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?. 2. ¿Cómo son los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidos por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021? y 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?

La justificación teórica de este estudio considera su importancia ante la problemática descrita en la institución pública, debido que ayudará a los directivos de la misma a realizar acciones que favorezcan a la disminución del ausentismo laboral. En el aspecto metodológico contará con cuestionarios validados idóneamente por jueces que pueden ser utilizados para recolectar datos en otros espacios focalizado para investigar y que sean afines a la problemática estudiada. Al mismo tiempo, en el aspecto social, porque planea a brindar al colectivo sanitario, algunas recomendaciones acertadas direccionadas a optimizar procesos tolerantes a la ausencia laboral y factores asociados, con el propósito que los profesionales de enfermería, pueda reflejar una vida apreciable, simultáneamente identificar las debilidades y optar por buscar permanentemente su bienestar.

A partir de la problemática, se planteó el objetivo general: determinar la asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.

Asimismo, se formularon los objetivos específicos: 1. Describir el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; 2. Evaluar los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidos por profesionales de enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.

Por ende, se formuló la hipótesis general: Existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; y las hipótesis específicas: 1. El ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos son más valorados por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; 2. Los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud son más valoradas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; 3. Existe una relación directa entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021. **ANEXO1**

## II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de indagar bibliografía internacional, se encontró a:

Tracera et al., (Brazil, 2020) en su investigación «Factors associated with absenteeism of nursing professionals in university outpatient clinics in Brazil», se trazó el objetivo de analizar el perfil sociodemográfico, profesional y de salud del personal enfermero que laboraba en múltiples servicios ambulatorios y su nexo con el ausentismo. Estudiando un conjunto poblacional de 11 consultorios de tipo ambulatorios y realizando un estudio analítico transversal, y a la vez utilizando una herramienta para recolectar datos, auto aplicable para la precisión sociodemográfica, ocupacional y de salud. Logrando como resultado que un 35.9% de profesional de enfermería reportaron ausentismo por enfermedad y que los factores de tipo sociodemográfico y ocupacional no se coligaron de manera significativa con el ausentismo, teniendo solo una asociación con los profesionales que laboraban en otras entidades. El factor salud si tuvo nexo directo con el ausentismo; personal de enfermería con más de cuatro padecimientos crónicos tenían porcentajes elevados en 87% más de posibilidades de estar ausentes por largos tiempo. Concluyendo que los factores asociados al ausentismo deben tener en cuenta el ámbito de trabajo del profesional de enfermería ambulatoria y sus consecuencias para el proceso salud-enfermedad (12).

Serranheira (Portugal, 2020), en su artículo «Low Back Pain (LBP), work and absenteeism», precisó analizar las relaciones entre el dolor lumbar en el trabajo, las exigencias físicas y el absentismo. Fue una investigación cuantitativa y diseño descriptivo; donde se aplicaron cuestionarios a los trabajadores, lo que estaban relacionados a los factores sociodemográficos y laborales, salud general, dolor dorsal. Los participantes de la población fueron 735 personal trabajador eligiendo 359 como muestra. Los resultados indicaron que una proporción de personal trabajador (39%) se catalogaron como trabajadores de tipo sedentarios, un 34% presentó bajo nivel o moderado de exigencia física en su trabajo y un 27% reveló niveles altos de exigencia física en su entidad laboral. Se evidenció una tasa de absentismo del 4% de personal en un período un año, que fue relativamente mayor en el grupo que realizaba trabajo físicamente exigente. El trabajo denominado de alta intensidad, en comparación con el trabajo estacionario, se asocia con una mayor probabilidad de ausentismo en el trabajo. Las conclusiones indicaron que

existe un vínculo directo entre trabajos muy exigentes físicamente y absentismo. Los resultados contribuyen a plantear mejora en los programas de prevención y evaluación del personal en los servicios sanitarios (13).

Aboagye (Suecia, 2019), en su estudio «Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism», se orientó en indagar en relación a nexo entre presentismo y absentismo, además del nivel de extenuación y detrimento del ejercicio laboral. El estudio focalizó a 3525 empleados, utilizando un modelo lineal ordinario para valorar el nexo entre presentismo y ausentismo, así como el agotamiento y el ejercicio laboral. Los resultados fijaron que el ausentismo, disminuyó de manera autónoma el riesgo de presentar agotamiento en el centro de trabajo. El ausentismo y agotamiento permanecieron asociados positiva y significativamente el desempeño laboral al momento de ajustarlo al estado de salud y diversos factores sociales. Se logró concluir que el ausentismo no tuvo ningún tipo de asociación con agotamiento. Por tanto, presentismo como ausentismo se consideraron trascendentales factores correlacionales con el deterioro del desempeño laboral (14).

Barboza (Perú, 2019), en su investigación «Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019», se planteó comprobar el nivel de estrés laboral y factores laborales asociados en personal enfermero. Aplicó un tipo de investigación cuantitativo, de características descriptiva, transversal, diseño no experimental. El conjunto muestral lo conformaron el total de la población, que fueron 45 profesionales de enfermería. Realizando la aplicación de 2 cuestionarios estructurados a nivel de escala de Likert para la recolectar los datos. Los resultados observaron que un 77,8% de profesionales de enfermería exteriorizaron nivel medio de estrés laboral, un 17,8% manifestó nivel alto y un 4,4% reveló nivel bajo; asimismo se evidenció a un 56% revelaron factores asociados a nivel medio y 44% expresaron nivel alto; las dimensiones organizativas y relaciones humanas exhibió un 80% nivel medio, la exigencia y presión un 73,3% nivel medio y los factores ambientales un 64,4% nivel medio. Concluyendo, que los profesionales de enfermería en mayoría mostraron nivel medio en factores de tipo social, donde la dimensiones organizativos y relaciones humanas ocasiona estrés de nivel alto, evidenciándose con mayor asiduidad la demasía laboral, escaso profesional para

cubrir los diferentes servicios y visitas de personas y familias en horario no señalados; permitiendo de esa manera tener conocimiento de la permanente presión en la que se sometieron estos profesionales de enfermería (15).

Velásquez (Perú, 2019), en su estudio «Absentismo laboral y productividad de enfermeros del área de cirugía en un Hospital Militar» se orientó por analizar el vínculo entre absentismo laboral y productividad; se trató de una investigación básica de características cuantitativa, descriptiva, no experimental, y nivel correlacional. Representada de una población constituida por 28 profesionales enfermeros, entre ellos con nivel de licenciados y técnicos, sometiéndoles a una encuesta mediante cuestionarios confiables y validados organizados con escala Likert y conformado por preguntas asociadas a las variables propuestas. Concluyendo, que existe un vínculo contrapuesto entre ausentismo laboral y productividad; determinando que al incrementarse el ausentismo laboral la productividad sería insignificante. Indicando la existencia de una asociación contrapuesta entre la idoneidad y efectividad del personal sanitario, mostrando que al incrementarse el absentismo laboral más reducida se verán los niveles de eficiencia y efectividad. Igualmente, enuncia que no existe vínculo directo entre absentismo laboral y eficacia del personal de enfermería (16).

Loli, et al., (Perú, 2019) en su estudio denominado «Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras», se formularon describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros. Tuvo la participación de un grupo poblacional de 471 de profesionales de enfermería, de la que se seleccionó una muestra de 72 participantes. Aplicándoseles cuestionarios para recopilar datos. Los resultados reflejaron que un 97,22% de los profesionales sanitarios eran mujeres y que un 47,22% transitaban en los 31 años. La incidencia de ausentismo laboral se presentó en un 4%, cifra alarmante debido a la cantidad de horas de trabajo pérdidas. Las conclusiones indicaron que la tasa de ausentismo laboral del personal de enfermería se presenta muy alta. Predominando el ausentismo parcial, que no fue programado como es el caso de tardanzas y algunos permisos. Los factores asociados al ausentismo que se reflejaron fue tener niños pequeños y a su cuidado; laborar en más de dos entidades, tener a su cuidado a padres ancianos, padecer una enfermedad crónica; además otros factores como dificultades en su ámbito de

trabajo, no tener posibilidades de cambiar su turno; y las capacitaciones que se realizan a nivel externo (17).

Sihuayro (Perú, 2018), en su estudio «Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018», se formuló examinar los efectos de factores asociados a un tipo de estrés laboral. Se trató de un estudio de naturaleza descriptiva y correlacional, tipo no experimental, de corte transversal. Optándose por focalizar un grupo poblacional y muestral a la vez, formada por 27 profesionales enfermeros a quienes se les destinó el Cuestionario Cabanach y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory que fueron adaptados por la autora. Los resultados demostraron que el 50% de personal de enfermería femenino, se encuentran en la etapa de adulto mayor, un 40% son masculinos en la misma condición y un 10% son técnicos de enfermería, que presentan de 21 a más años de tiempo de servicio. Los resultados demostraron un predominio de nivel alto relacionado a los factores asociados valorado por un 51,85 % en el profesional enfermero y un 70,37 % de estrés laboral a nivel medio. Llegando a concluir que existe una asociación estadísticamente significativa e inversa estimada en ( $\rho = -0,511$ ), significatividad ( $p = 0,009 < 0,05$ ) entre las variables estrés laboral y factores asociados (18).

Marzena (Polonia, 2020), en su artículo «Effectiveness of physical activity intervention at workplace», argumenta que todas las actividades físicas son factores claves que tienden a contribuir a la optimización y mantenimiento de la salud integral de profesional trabajador. No obstante, esta problemática no se circunscribe en modo alguno a un determinado ámbito de trabajo, es esencialmente el entorno de trabajo, el mismo que puede sentar bases para conservar y reforzar cualidades y estilos de vida más reflexivos de la salud, comprendidos los programas que fomentan las actividades físicas. Se concluye que se debe prestar una mayor atención al impacto de los programas sobre actividades físicas para advertir el ausentismo laboral, capacidad laboral, capacidad física u otro factor. La intención fue manifestar los beneficios resultantes de la ejecución e intervención en tales iniciativas estratégicas (19).

Velásquez (Perú, 2017), en su estudio «Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que trabajan en un nosocomio de Lima, 2017», se trazó la intención de instituir las características y factores asociados al

ausentismo en el personal sanitario. La característica metodológica del estudio fue cuantitativa, de tipo descriptivo, transversal y nivel correlacional. Fueron 72 profesionales de enfermería los que participaron en calidad de muestra, quienes respondieron a cuestionarios validados por expertos y confiables determinados por el rigor de Alfa de Cronbach. Los resultados confirmaron que el ausentismo laboral se amplió en 70%, predominando tardanzas y algunos permisos. Nivel medio de ausentismo por motivo de cuidar de infantes en casa, sin derecho a ningún vínculo profesional ni laboral y otros factores asociados incidentes. Concluyendo que el ausentismo laboral no fue programado con anterioridad por parte del personal enfermero destacando los patrones internacionales instituidos, que casi doblan la tasa promediada y señalada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo su origen de tipo multifactorial, complejo, apreciándose que se incide en ellos factores sociales de tipo particular (20).

En el proceso de búsqueda de hallazgos a nivel nacional se encontraron los estudios previos de:

Sesme (Ecuador, 2020), en su estudio «Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo», se propuso analizar los factores influyentes en el absentismo laboral, se desarrolló a partir de una investigación de característica cuantitativa; asimismo, método deductivo, descriptiva, no experimental y corte transversal. Se encuestaron a 190 profesionales enfermeros a través del muestreo aleatorio, alineado a instrumentos organizados por 27 preguntas. Los resultados revelaron que los participantes de la muestra en un 94.7% se ausentaron al menos una vez en el último año por motivo de enfermedad. Las conclusiones expresaron la existencia de molestias por tener que cubrir vacantes, al mismo tiempo la remuneración recibida, horas extras que no eran reconocidas ni pagadas, relaciones interpersonales deficientes, exigencia laboral y estrés. Evidenciándose que el género femenino presentó mayor ausentismo. Los trabajadores con más tiempo de servicio expresan mayores ausentismos. Los trabajadores de 30 años a más son los que faltan continuamente (21).

Valdospin (2021), en su estudio «Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021», en su estudio se propuso analizar respecto al ausentismo laboral

y factores de riesgo psicosocial, fue un estudio orientado a una metodología cuantitativa, nivel diseño descriptivo correlacional. 401 usuarios fueron los representantes de la población, seleccionándose de ella 159 usuarios representando la muestra. Los datos fueron recolectados mediante una encuesta y cuestionarios organizados por preguntas cerradas, validados por expertos con perfil acordes al estudio y con niveles de confiabilidad óptimos. De manera previa se aplicaron los instrumentos a un grupo considerado piloto de 20 participantes, con el fin de detectar algunos errores y medir el tiempo requerido para ser aplicados. Sus resultados revelaron que el ausentismo laboral en el personal, alcanzó un 49% en el nivel regular, 47 nivel alto y 4% expresaron nivel bajo. Abordando la conclusión que el ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial, exteriorizaron correlación positiva baja estimada en ( $Rho=0,323$ ) y una significatividad estadística ( $p=0,000$ ) (22).

El ausentismo laboral haya su fundamento en Nicholson, quien sistematizó con gran medida el cúmulo de postulados de orden teórico, doctrinas o nociones de exégesis de ausentismo, en 3 tipos equivalentes de modelos definibles. Entre los que considera: a) Modelos de evitamiento laboral o huida del trabajo, determinando que los comportamientos ausentistas son considerados como evasión, escape o abandono de las actividades laborales, valorado negativamente. b) Modelos de ajuste laboral, considera que cualquier tipo de ausentismo es la respuesta del profesional trabajador a cambios, innovaciones u otra metodología de ajuste que debe afrontar ante las peticiones que ofrece el mundo laboral. c) Modelos de decisión, donde se resalta que el comportamiento ausentista es comprendida definitivamente como una toma de decisión racional, fundamentada en el logro de fines u objetivos determinados (23).

Por consiguiente, la (OIT) precisa que ausentismo laboral está determinado como factor de falta que se adjudica el profesional trabajador o empleado a su entidad laboral en días de trabajo normal. Al mismo tiempo, revela que se trata de no asistir al centro laboral cuando todo personal enfermero tiene la responsabilidad y compromiso de cumplir (24). En discrepancia a la idea y definición, Mazo, discurrió que el ausentismo laboral es un fenómeno u ocurrencia de peculiaridades

complicadas que asocia a otras circunstancias e inconvenientes muestra la organización en el ámbito de labores, etc (25).

Sucede que, Molinera, concuerda al concretar al ausentismo laboral a faltar a compromisos, deberes y encargos que manifiestan los profesionales trabajadores, cuando no asisten a la institución de trabajo cuando se hallaba proyectado en su planificación de actividades semanales, motivaciones que tal vez no haya excusas, o muchas veces estar presente en su trabajo y desplegar normalmente sus tareas de forma voluntaria o no, por diversas situaciones, que tal vez puedan ser de particularidades médicas, obligaciones de asistencia a nivel legal o eventos de tipo familiar, durante el cumplimiento de sus tareas laborales (26). Cabe recalcar que los sustentos hipotéticos de Valdez y Suárez, indican que ausentismo laboral es un tipo de comportamiento forjado por el sistema socioeconómico de un contexto, que si no prevé estrategias de incentivo ni evalúa la experiencia profesional del trabajador o empleado, le reduce la capacidad de conocimiento, habilidades y destrezas para efectuar innovaciones en su entidad. (27).

En esta perspectiva se destacan las concepciones delineadas por Arias y Heredia en afinidad con el ausentismo laboral, quienes declararon la existencia de tres magnas y pronunciadas dimensiones: a) Factores profesionales, son aquellos elementos que tienden a producir cierto efecto en la actuación de las distintas tareas asignadas que deben desarrollar los profesionales; igualmente puede ser la inexperiencia relacionada al área, causada por un inadecuado y extemporáneo proceso inductivo o su escasez, insatisfacciones, estrés y e interrelaciones de tipo social en el centro laboral. b) Factores internos, estimados como situaciones que ocasionan efectos e incidencias dentro del ámbito donde se despliegan las ocupaciones, profesión y labor; ya sea apatía al cambio, atmósferas impropias en el centro de labores, sueldo que no se ajusta al costo de subsistencia. c) Factores externos, están determinados como los componentes que irradian sus implicancias a lo externo del ámbito donde se ejercen las ocupaciones y oficios, también pueden considerarse como los descansos clínicos, las licencias por salud, ejercer algún trabajo adicional, aprietos y problemas a nivel de familia, etc.

Los factores asociados al ausentismo laboral tienen fundamento teórico en la Teoría de las Expectativas de Vroom, quien sustenta que todo esfuerzo efectuado para lograr y obtener un desempeño óptimo en el mundo laboral siempre estará

vinculado a la posibilidad de conseguirlo y cuando se alcanza, las personas deben ser recompensadas demostrándoseles que el esfuerzo que ha realizado si ha valido la pena. Se considera que el elemento motivación es fruto de tres factores: a) Valencia, se adopta que es el nivel de deseo que todo sujeto posee por querer lograr una meta que se ha trazado para sentir satisfacción. b) Expectativa, definido como el nivel de convencimiento de que todos los esfuerzos que estén vinculados con sus labores asignadas en el trabajo provocarán la ejecución de una tarea. c) Medios, es la apreciación que ostenta el sujeto sobre la obtención de un estímulo o recompensa. Asimismo, el profesional posee perspectivas en cuanto a que sus esfuerzos lo conllevarán a producir satisfacciones y son efectivamente esas expectativas y su atrevimiento para conseguir las, lo que ayudaría a una disminución plena del ausentismo laboral de ellos mismos, en la medida que serían constantes por adquirir lo que desean, implicando en que tendrían que asistir a su centro laboral a cumplir con las funciones que se les ha conferido.

Se presentan tres variables transcendentales en esta teoría: a) La opción, determinada por la libertad del sujeto para poder preferir entre varias alternativas y oportunidades. b) La expectativa, creencia e imaginación asumida de que un comportamiento o conducta específica tendrá o no éxito. c) Las preferencias, son aquellos valores que un sujeto atribuye a distintos resultados. Por tanto, este fundamento teórico argumenta que todo sujeto o persona como ser pensante y que razona, en todo instante posee creencias y abriga expectativas y confianza respecto a eventos futuros que pueden acaecer en su vida. En tal sentido para poder realizar un análisis sobre la motivación, demanda conocer muy de cerca qué busca el sujeto de la institución y cómo puede conseguirlo, comprendiendo que desde el punto de vista Vroomel, el desempeño laboral de un profesional trabajador está fundado en factores de tipo individual, como es el caso de la personalidad, sus habilidades, su conocimiento, su experiencia y las competencias (28).

Respecto a los factores asociados, son elementos que tienen la capacidad de establecer un escenario, volviéndose promotores del avance e innovación de los hechos. Un elemento es el que favorece a que se obtenga definitivos resultados al asumir el compromiso de la diversificación o de cambios (29).

La dimensión factores sociales, es considerada como cúmulo de interrelaciones efectivas desplegadas entre las personas con el propósito de conseguir ciertos

objetivos ya sean individual o colectivamente. Estos factores comprenden indiscutibles indicadores como son: a) Nivel de formación, involucra el tipo y nivel educacional que han logrado los sujetos en todo el trayecto de su vida. También como el cúmulo de saberes, conocimientos y experiencias alcanzadas a través de los profesionales en las diversas modalidades educacionales por donde ha frecuentado; tendiendo a considerar todos los años de estudio realizados (30). b) Condición laboral, determinada como la labor que practican las profesionales con el objetivo de conseguir beneficios particulares; por sus características pueden reflejarse a honoren o pagado (31). Se refiere al mismo tiempo a que los individuos desplieguen oficio o trabajo para perdurar y estacionarse para satisfacer requerimientos y necesidades de índole personal (32).

Las dimensiones sociodemográficas según Erviti (33). son las siguientes:

La dimensión factores demográficos, atañe a estudios de tipo estadístico y descriptivo concernientes a ciertos grupos poblacionales de personas, que inspecciona y refiere su volumen, su incremento, caracteres y rasgos en un incuestionable período (34). Manifiesta los siguientes indicadores: a) Edad, definida por el tiempo cumplido de toda persona registrándola a partir de la fecha de su nacimiento, tolerando organizarlas en grupos etarios. También, puede definirse como variable respecto al tiempo en un estudio que se realiza a nivel poblacional, considerando años, meses y días que han acontecido desde el día de su nacimiento. b) Sexo, definida por la diferencia biológica entre hombre y mujer. c) Estado civil, es una situación propia y personal que define al sujeto en correspondencia con sus propias relaciones y con las opuestas; en sus características y sus peculiaridades, pueden indicarse: i) Soltero(a), indicando no tener compromiso legítimo con otra persona. ii) Casado(a), contempla a los lazos conyugales de una persona con otra, alcanzando ser de carácter civil o religioso. iii) Divorciado(a), es aquella persona que por ciertas circunstancias cortó todo vínculo legal con su cónyuge. v) Viudo(a): persona en estado solitario que no cuenta con pareja, debido a la defunción de su consorte (35).

Dimensión factores de salud, están determinados desde factores ambientales, biológicos, conductuales y por los servicios sanitarios como respuesta establecida y especializada que permite prevenir una enfermedad y restituir la salud. Asimismo, pueden aplicarse estrategias y acciones de tal manera que puedan trascender

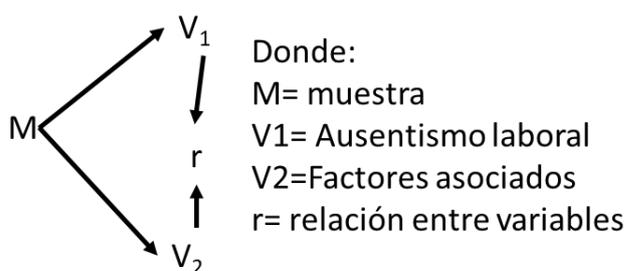
promocionando la salud y educación sanitaria. Entre estos factores se ha considerado para fines de estudio a: a) Acontecimientos en salud, aquellos que suceden en el ámbito sanitario y que tuvieron ciertas implicancias directas sobre la atención, trato y prevención del padecimiento de los pacientes (36).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación estuvo orientada a una metodología cuantitativa y propósito básico con trascendencia a nivel descriptiva. Se fundamentó al extraer conclusiones tomando en cuenta la hipótesis alterna, lo que incidió en incrementar conocimientos y recopilando información relevante del hecho propuesta a estudiar (37).

Se desplegó bajo un diseño de nivel descriptivo, no experimental, tendiente a evidenciar el hecho sin causar efectos de manipulación de variables y al mismo tiempo recabar información en un momento concreto (38).



**Figura 1** Representación del diseño de investigación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1. Ausentismo laboral

- **Definición conceptual:**

El ausentismo laboral es el factor de inasistencia que se adjudica al profesional trabajador o empleado a su entidad laboral en días de trabajo normal. Al mismo tiempo, revela que se trata de no asistir al centro laboral, desconociendo sus responsabilidades y compromisos con ella (24).

- **Definición operacional:**

Se concibe como la falta del profesional enfermero en su centro hospitalario, por diversos motivos: logrando medirse mediante: factores de tipo profesional, internos y externos.

- **Indicadores**

Desconocimiento del área laboral, insatisfacción en el trabajo, relaciones sociales, satisfacción remunerativa y desarrollo profesional, aprobación de las condiciones profesionales, cantidad de descansos clínicos y problemas de tipo familiar.

- **Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2.** Factores asociados

- **Definición conceptual:**

Son elementos que tienen la capacidad de condicionar situaciones, transformándose en promotores del progreso o innovación de hechos. Uno de los factores, es que favorece a obtener resultados definitivos al asumir el compromiso de la diversificación o de algún cambio (29).

- **Definición operacional:**

Escenarios que inciden en el campo laboral y su ambiente social; se miden a través de factores sociales, demográficos y de salud.

- **Indicadores**

Nivel de formación, condición laboral, horas semanales trabajadas, sexo, edad, estado civil, acontecimientos en salud y duración de ausencias.

- **Escala de medición:** Ordinal-nominal.

La tabla de operacionalización de variables, se presenta en **Anexo 2**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Fueron 345 profesionales de enfermería, que intervinieron como población en el estudio.

La muestra fue de tipo probabilística constituida por 151 profesionales de enfermería. Se efectuó el cálculo de la muestra con el aplicativo brindado por la web Fistera.com (39). **Anexo 3**

Criterios de inclusión fueron: a) Personal enfermero que admitieron libremente ser parte de la muestra, b) Personal enfermero de ambos sexos, c) Personal enfermero que acudieron el día de aplicación de las encuestas (40).

Los criterios de exclusión: a) Personal enfermero que estuvo de permiso, día libre o licencia y no se presentó el día de aplicación de las encuestas, b) Personal enfermero que no accedieron formar parte de la muestra.

Se efectuó una prueba de tipo piloto con participación de 40 profesionales de enfermería, cuya finalidad fue estimar el tiempo en la resolución de las encuestas, así como localizar errores de ortografía o de escritura (41).

Se ejecutó el cálculo de la muestra con la fórmula para valorar la proporción con ayuda de aplicativo Fistera.com, en donde: el grupo poblacional fue finito, su fiabilidad o seguridad estimada en un 95%, y una precisión al 3% y 15% de proporción esperada de pérdidas (42).

El grupo de la muestra se caracterizó por ser probabilística de acuerdo al muestreo aleatorio simple, que tomó en cuenta la planificación de la jornada laboral del profesional enfermero y acorde a sus días y horas de estancia en el centro hospitalario (43).

La unidad de análisis implicó a los profesionales de enfermería en tiempo de pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil (44).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una encuesta estadística y a la aplicación de cuestionarios por cada variable, cuyo fin fue indagar información que poseía el grupo muestral (45).

Se diseñó un cuestionario para cada variable organizando sus dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems, con una escala de valoración ordinal (46) **Anexo**

**4**

**Tabla 1.** Ficha técnica de cuestionario del ausentismo laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario del ausentismo laboral
Autora	Caranqui Encalada, Johanna Valeria
Adaptado	Si, Adaptado del estudio Ausentismo laboral y productividad en usuarios internos del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019
Lugar	Hospital Público de Guayaquil
Fecha de aplicación	Segunda quincena de octubre de 2021
Objetivo	Determinar el ausentismo laboral en profesionales enfermeros durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil.
Dirigido a	Profesional enfermero
Tiempo considerado	25 minutos
Margen de error	0,05

Organización	Constituido por 15 preguntas, 3 dimensiones y sus indicadores. Escala: Ordinal
--------------	--

**Tabla 2.** Ficha técnica de cuestionario de factores asociados

Nombre del instrumento	Cuestionario de factores asociados
Autora	Caranqui Encalada, Johanna Valeria
Adaptado	No, aplica.
Lugar	Hospital Público de Guayaquil
Fecha de aplicación	Segunda quincena de octubre de 2021
Objetivo	Determinar los factores asociados en profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil.
Dirigido a	Profesional enfermero
Tiempo considerado	25 minutos
Margen de error	0,05
Organización	Constituido por 7 preguntas, 3 dimensiones con sus respectivos indicadores. Escala: Ordina-nominal

La validación de los cuestionarios estuvo bajo la responsabilidad de cinco expertos con grados de maestros en salud; quienes sometieron al rigor de su juicio a los ítems formulados, dándoles una valoración acorde a la matriz para validaciones normalizada por el ente universitario (47). **Anexo 5**

**Tabla 3.** Resultados de validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Criterios	V de Aiken
1	Mg.	Grecia Elizabeth Encalada Campos	Pertinencia Relevancia Claridad Suficiencia	97,7%
2	Mg.	Nube Lilia Anguisaca Angulo		
3	Mg.	Kathiusca Paola Echeverría Caicedo		
4	Mg.	Gabriela De Jesús Vásquez Espinoza		
5	Mg.	Adriano Bernardo Rocha Galecio		

La etapa relacionada a la confiabilidad de los cuestionarios, estuvo determinada por la aplicación de la prueba piloto, permitiendo consecutivamente apreciar resultados originados por el Alfa de Cronbach, comprobando su nivel de confiabilidad (48). **Anexo 6**

**Tabla 4.** Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	
	Nº de elementos	Niveles
0,862	7 ítems del instrumento 1	
	15 ítems del instrumento 2	Bueno

### 3.5. Procedimientos

Se contempló desplegar las acciones siguientes:

- Adaptación de cuestionarios a partir de otros estudios previos.
- Proceso de validación de cuestionario coordinado con los expertos.
- Carta dirigida al director de la entidad hospitalaria solicitando autorización para aplicar encuestas al profesional de enfermería. **Anexo 7**
- Se explicó la finalidad del consentimiento informado al grupo de la muestra, quienes optaron por decidir voluntariamente colaborar con la investigación. **Anexo 8**
- Ejecución de prueba piloto, informando al grupo seleccionado que los datos recopilados serían codificados anónimamente y gozarán de salvaguarda, estricta confidencialidad y reserva de la información obtenida.
- Firma de documento de compromiso por parte del investigador, responsabilizándose de no propagar la información obtenida de la muestra focalizada.
- Establecimiento del tamaño de participantes de la muestra utilizando aplicativo de hoja Excel de la web Fistera.com.
- Planificación del tiempo para aplicar las encuestas, referenciando los días y horas de permanencia del profesional de enfermería en la entidad sanitaria.

- Aplicar encuestas a los participantes de la muestra, practicando la empatía, el respeto y reserva de su identidad. **Anexo 9**
- Se recogieron los cuestionarios posteriormente a su aplicación, organizándolos y codificándolos en bases de datos para proceder a efectuar su tratamiento y análisis de tipo estadístico. **Anexo 10**

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para sistematizar los datos recolectados a partir de la muestra, se manejó la base de datos codificada y anónima, accediendo a la herramienta digital Excel®; consecuentemente se procedió a valorar datos mediante el aplicativo de estadística SPSS® V. 22. 0 (49).

Los valores obtenidos del piloto se manipularon para plantear una estimación confiable de solidez interna, acudiendo al Alfa de Cronbach. El valor mínimo pretendido fue de 0,8, estimándose en el rango bueno. Las valoraciones de la prueba Alfa de Cronbach fueron estimadas por cada interrogante de los instrumentos (48).

Otro de los procesos estadísticos efectuados fue aplicar el coeficiente chi cuadrado, que permitió apreciar la asociación entre el ausentismo laboral y factores asociados (50).

### **3.7. Aspectos éticos**

En relación al consentimiento informado de los profesionales de enfermería fue significativo y plasmado, refrendando su aprobación de modo oral. No fue imperativo la participación de un Comité de ética para que emita su aprobación, por motivo que las particularidades del estudio y la normativa actual; en tal sentido, los datos vinculados al grupo muestral estuvieron disponible exclusivamente para intereses de tipo académico y científicos, perseverando avalar los derechos de autor. Todos los datos e información obtenida se archivaron en absoluto anonimato (51).

## IV. RESULTADOS

### Resultado relacionado al objetivo general

**Tabla 5**

Asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	191,825 <sup>a</sup>	217	,190
Razón de verosimilitud	183,380	217	1,000
Asociación lineal por lineal	,005	1	,146
N de casos válidos	151		

a. 256 casillas (100%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

#### Interpretación

La tabla 5 evidenció la aplicación de probabilidad y análisis de chi-cuadrado donde el coeficiente resultante tiene valor de 0,190 >  $\alpha=0,05$  infiriéndose que el nivel de ausentismo laboral no posee diferencias significativas entre factores asociados.

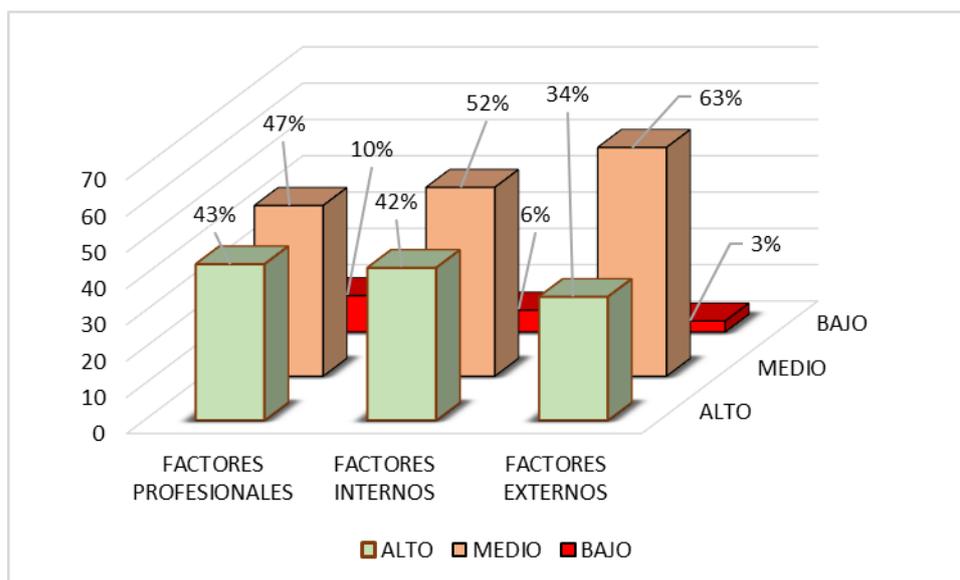
## Resultado relacionado al primer objetivo específico

**Tabla 6**

Ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021

VARIABLE	AUSENTISMO LABORAL					
	DIMENSIONES	FACTORES PROFESIONALES		FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS
ESCALA	f	%	f	%	f	%
ALTO	65	43	63	42	51	34
MEDIO	71	47	79	52	95	63
BAJO	15	10	9	6	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

**Figura 2.** Distribución de las dimensiones del ausentismo laboral profesionales de enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.



### Interpretación

Se aprecia en la tabla 6 y figura 2, los resultados de la aplicación de la encuesta a 151 profesionales de enfermería, donde el nivel medio predomina en las dimensiones del ausentismo laboral; donde la dimensión factores profesionales alcanza 47% nivel medio, 43% nivel alto y 10% nivel bajo; los factores internos alcanzan 52% nivel medio, 42% nivel alto y 6% nivel bajo; los factores externos alcanzan 63% nivel medio, 34% nivel alto y 3% nivel bajo.

## Resultado relacionado al segundo objetivo específico

**Tabla 7**

Factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidos por profesionales de enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021

<b>Factores sociales</b>	<b>Nivel de formación</b>		
		f	%
	Licenciado (a) en enfermería	84	56
	Técnico en enfermería	34	23
	Auxiliar en enfermería	33	22
	TOTAL	151	100
	<b>Condición laboral</b>		
	Nombramiento y/o Estabilidad	62	41
	Nombramiento provisional	17	11
	Contrato ocasional	72	48
	TOTAL	151	100
	<b>Horas semanales trabajadas</b>		
	Hasta 40 Horas	80	53
	41 a 48 horas	22	15
Más de 48 horas	49	32	
TOTAL	151	100	
<b>Mas de un empleo</b>			
Si	81	54	
No	70	46	
TOTAL	151	100	
<b>Factores demográficos</b>	<b>Sexo</b>		
	Femenino	83	55
	Masculino	68	45
	TOTAL	151	100
	<b>Edad</b>		
	43-55 años	34	23
	33-42 años	42	28
	20 -32 años	75	50
	TOTAL	151	100
	<b>Estado civil</b>		
Viuado(a)	0	0	
Divorciado(a)	6	4	
Soltero(a)	68	45	
Casado(a)	77	51	
TOTAL	151	100	
<b>Factores de salud</b>	<b>Acontecimiento en salud</b>		
	Licencia por maternidad	3	2
	Accidente laboral	16	11
	Indisposición de salud	125	83
	Enfermedad crónica	7	5
	TOTAL	151	100
	<b>Duración del ausentismo</b>		
	1 a 3 días (1)	64	42
	3 a 5 días (2)	32	21
	5 a 10 días (3)	21	14
10 días en adelante (4)	34	23	
TOTAL	151	100	

## **Interpretación**

Se evidencia en la tabla 7 los resultados de los factores asociados percibidos por profesionales enfermos durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil, reflejándose en la dimensión factores sociales, el nivel de formación licenciado(a) en enfermería fue el más prevalente en 56%; la condición laboral se identificó por expresar predominio acentuado en el contrato ocasional en 48%, respecto a las horas semanales trabajadas prevaleció el trabajo hasta 40 horas en 53%; respecto a si poseían más de un empleo, predominó que si ejercen más de un empleo en un 54%; igualmente en la dimensión denominada factores demográficos, el sexo más acentuado fue el femenino en un 55%; la edad predominante se encontró en el rango de 20 a 32 años en 50%, el estado civil más prevalente fue el casado(a) en 51%; finalmente en la dimensión factores de salud, en los acontecimientos de salud predominó la indisposición de salud en 83% y en duración del ausentismo prevaleció de 1 a 3 días en un 42%.

## Resultado relacionado al tercer objetivo específico

**Tabla 8**

Valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.

		AUSENTISMO LABORAL												
		Factores profesionales				p valor	Factores internos			p valor	Factores externos			p valor
		ALTO	MEDIO	BAJO	f		f	f	ALTO		MEDIO	BAJO	f	
<b>FACTORES ASOCIADOS</b>	<b>Nivel de formación</b>	Licenciado (a) en enferm	50	30	4	0,029	21	60	3	0,029	6	75	3	0,023
		Técnico en enfermería	2	30	2		21	10	3		23	10	1	
		Auxiliar en enfermería	13	11	9		21	9	3		22	10	1	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
	<b>Condición laboral</b>	Nombramiento v/o Esta	49	11	2	0,047	51	9	2	0,016	45	15	2	0,029
		Nombramiento provisori	6	10	1		2	10	5		1	15	1	
		Contrato ocasional	10	50	12		10	60	2		5	65	2	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
	<b>Horas semanales trabajadas</b>	Hasta 40 Horas	19	60	1	0,014	10	65	5	0,028	4	75	1	0,049
		41 a 48 horas	7	10	5		16	4	2		10	10	2	
		Más de 48 horas	39	1	9		37	10	2		37	10	2	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
	<b>Más de un empleo</b>	Si	40	30	11	0,002	6	70	5	0,007	10	70	1	0,009
		No	25	41	4		57	9	4		41	25	4	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
	<b>Sexo</b>	Femenino	42	33	8	0,023	5	72	6	0,039	5	75	3	0,045
		Masculino	23	38	7		58	7	3		46	20	2	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
	<b>Edad</b>	43-55 años	29	1	4	0,046	27	4	3	0,041	28	5	1	0,022
		33-42 años	12	20	10		34	5	3		20	20	2	
		20 -32 años	24	50	1		2	70	3		3	70	2	
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>		<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>		<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	
<b>Estado civil</b>	Viudo(a)	0	0	0	0,016	0	0	0	0,022	0	0	0	0,030	
	Divorciado(a)	2	1	3		4	1	1		1	5	0		
	Soltero(a)	43	15	10		36	28	4		40	25	3		
	Casado(a)	20	55	2		23	50	4		10	65	2		
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>					
<b>Acontecimiento en salud</b>	Licencia por maternidad	1	1	1	0,049	1	1	1	0,055	1	1	1	0,050	
	Accidente laboral	3	6	7		12	1	3		5	9	2		
	Indisposición de salud	60	60	5		47	75	3		44	80	1		
	Enfermedad crónica	1	4	2		3	2	2		1	5	1		
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>					
<b>Duración del ausentismo</b>	1 a 3 días (1)	8	55	1	0,033	11	50	3	0,039	7	55	2	0,030	
	3 a 5 días (2)	12	10	10		20	10	2		11	20	1		
	5 a 10 días (3)	18	1	2		11	9	1		10	10	1		
	10 días en adelante (4)	27	5	2		21	10	3		23	10	1		
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	<b>95</b>	<b>5</b>					

### Interpretación

En la tabla 8 se evidencia que el nivel de factores profesionales fue más representativo en nivel medio (71) del cual el nivel de formación licenciado(a) en enfermería es el más acentuado, exhibiendo diferencias significativas (0,029), por ser  $< \alpha=0,05$ ; asimismo; también, las horas semanales más de 40 horas fueron más predominantes, exteriorizando diferencias significativas (0,014), por ser  $< \alpha=0,05$ ; por otro lado, más de un empleo prevaleció que si tiene más de un empleo, mostrando diferencias significativas (0,002), por ser  $< \alpha=0,05$ ; la duración del

ausentismo de 1 a 3 días fue la más predominante, demostrando diferencias significativas (0,033), por ser  $< \alpha=0,05$ .

En los factores internos, fue más representativo en nivel medio (79), del cual el nivel de formación licenciado(a) en enfermería es el más acentuado, presentando diferencias significativas (0,029), por ser  $< \alpha=0,05$ ; asimismo, la condición laboral contrato ocasional es el más predominante, presentando diferencias significativas (0,016) por ser  $< \alpha=0,05$ ; también, las horas semanales más de 40 horas fueron más predominantes, exteriorizando diferencias significativas (0,028), por ser  $< \alpha=0,05$ ; por otro lado, más de un empleo prevaleció que si tiene más de un empleo, mostrando diferencias significativas (0,007), por ser  $< \alpha=0,05$ .

En los factores externos, fue más representativo en nivel medio (95), del cual el nivel de formación licenciado(a) en enfermería es el más acentuado, presentando diferencias significativas (0,023), por ser  $< \alpha=0,05$ ; asimismo, la condición laboral contrato ocasional es el más predominante, presentando diferencias significativas (0,029) por ser  $< \alpha=0,05$ ; también, más de un empleo prevaleció que si tiene más de un empleo, mostrando diferencias significativas (0,009), por ser  $< \alpha=0,05$ .

## **V. DISCUSIÓN**

En el mundo laboral, coexisten múltiples factores que se interrelacionan, destacándose entre ellos el comportamiento del profesional clínico, actuación que tiene relevancia acentuada en el desarrollo y progreso de una entidad. El rol fundamental que cumple todo profesional trabajador para alcanzar resultados con éxito en su fortalecimiento, perfeccionamiento o desarrollo organizacional está direccionando en sus saberes, comportamiento y la forma como se cohesionan las relaciones de los trabajadores al interior de la institución laboral. Todo profesional clínico cumple un papel importante dentro de su equipo, dado por su desempeño en su servicio eficaz y eficiente para los usuarios que demanda de una asistencia de calidad; tornándose indispensable salvaguardar y dar protección a su salud física y psicológica; sin embargo, en la mayoría de centros clínicos prevalece el fenómeno del ausentismo laboral, distinguido por reflejar un nivel de conducta social expresado por la ausencia y abandono del trabajo por parte del profesional clínico, hecho que poder presentarse de manera justificada o por ciertos motivos aparentes; tornándose preocupante para el área de personal que tiene como función gestionar los servicios sanitarios, así como del profesional clínico, por las consecuencias serias que puede acarrearle.

Asimismo, diversos estudios indican que existe una gran percepción que involucra al personal del campo sanitario y está relacionada con factores asociados, caracterizados por los niveles sociales, demográficos y de salud, admitiendo hacer alguna diferencia, sea por nivel de formación, condición laboral horas trabajadas, empleo, sexo, edad, estado civil, acontecimientos en salud y la duración del ausentismo. Frente a este escenario explicado, se trazó el objetivo determinar la asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021; proponiendo al mismo tiempo la hipótesis de conocer si existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.

El proceso metodológico seleccionado para ejecutar el estudio estuvo caracterizado por ser cuantitativo, consintiendo fortalecer los conocimientos y de esa manera diseñar y normalizar metodologías y procedimientos que al aplicarse implicaron la ejecución del estudio direccionándolo a la acumulación de saberes, referentes a la actuación de las variables ausentismo laboral y factores asociados en personal enfermero. Con anticipación se procedió a realizar análisis de los procesos de tipo metodológico aplicados en algunos estudios anteriores como es el caso de (13), en su artículo «Low Back Pain (LBP), work and absenteeism», optando por un diseño descriptivo de nivel cuantitativo, aplicando cuestionarios a una importante muestra de personal trabajador. También, (15), en su investigación «Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería», quien aplico el método cuantitativo y diseño no experimental y descriptivo, aplicando además cuestionarios para cada variable a nivel de escala Likert. Por otro lado, se evidencia a (21), en su estudio «Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo», quien recurrió a la metodología cuantitativa, encuestando a 190 profesionales, cantidad casi similar a la presente investigación; optando por la aplicación de cuestionarios validados y confiables.

Se destaca la ocurrencia de innegables debilidades en la ejecución del estudio las que se evidenciaron en su metodología, resaltando entre ellas la predisposición de tiempo para aplicar los cuestionarios al grupo muestral, por motivo de aislamiento sanitario; añadido a esta situación se presentó la tarea realizar adaptación de los instrumentos organizando cada dimensión e ítems con la finalidad que guarden correspondencia con las variables e indicadores; por otro lado, surgieron aprietos concernientes al proceso de validación de los instrumentos, ya que se tuvo que ubicarse a los expertos, lo que demandó un tiempo no contemplado; también se puede inferir la ocurrencia de algún sesgo en las respuestas de los cuestionario por motivo que los participantes se encontraban en momentos de temor y preocupación a causa de la pandemia COVID-19.

En relación al objetivo general se evidenció en la tabla 5 resultados significativos de chi-cuadrado donde el coeficiente resultante tiene valor de 0,190 siendo  $>$  a  $\alpha=0,05$  interpretándose que el nivel de ausentismo laboral no muestra diferencias

significativas entre los factores asociados. Estos resultados, permiten contrastarse con los de (12) en su investigación «Factors associated with absenteeism of nursing professionals in university outpatient clinics in Brazil» donde un 35.9% de profesional de enfermería reportaron ausentismo por enfermedad y que los factores de tipo sociodemográfico y ocupacional no se coligaron de manera significativa con el ausentismo, teniendo solo una asociación con los profesionales que laboraban en otras entidades. Asimismo, cabe señalar a (18), en su estudio “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería”, cuando concluye que existió un predominio de nivel alto relacionado a los factores asociados valorado por un 51,85 % en el profesional enfermero y que existe una asociación estadísticamente significativa e inversa estimada en ( $\rho = -0,511$ ), significatividad ( $p = 0,009 < 0,05$ ) entre las variables factores asociados y estrés laboral.

El objetivo específico 1, se evidenció en la tabla 6 que el ausentismo laboral en sus dimensiones sobrepasa el nivel medio, acentuándose en los factores externos, expresados en 63%; permitiendo contrastar con (22), en su estudio «Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021» donde sus resultados reflejaron ausentismo laboral en el personal sanitario, alcanzando un 49% en el nivel regular, 47 nivel alto y 4% expresaron nivel bajo. Consintiendo destacar a Nicholson, quien, en su Modelo de decisión, resalta que el comportamiento ausentista es comprendida definitivamente como una toma de decisión racional, fundamentada en el logro de fines u objetivos determinados.

Resultados que merecen enunciar a Valdez y Suárez, quienes indican que ausentismo laboral es un tipo de conducta forjada por el sistema socioeconómico de un contexto, que si no prevé estrategias de incentivo ni evalúa la experiencia profesional del trabajador o empleado, le reduce la capacidad de conocimiento, habilidades y destrezas para efectuar innovaciones en su institución sanitaria.

El objetivo específico 2, los resultados fueron expresados en la tabla 7, donde el nivel de formación licenciado(a) en enfermería fue el más prevalente en 56%, la condición laboral se caracterizó por expresar más predominio en el contrato

ocasional en 48%, respecto a las horas semanales trabajadas prevaleció el trabajo hasta 40 horas, respecto a si poseían más de un empleo, predominó que si ejercen más de un empleo en un 54%; asimismo en la dimensión factores demográficos, el sexo más acentuado fue el femenino en un 55%, la edad predominante se encontró en el rango de 20 a 32 años y el estado civil más prevalente fue el casado(a) en 51%; finalmente en la dimensión factores de salud, en los acontecimientos de salud predominó la indisposición de salud en 83% y en duración del ausentismo prevaleció de 1 a 3 días en un 42%.

Estos resultados, admiten enunciar a (15), en su estudio «Estrés laboral y factores asociados en profesionales de enfermería », cuando concluye que los profesionales enfermeros en mayoría mostraron nivel medio en factores de tipo social, donde la dimensiones ocasionaron estrés de nivel alto, evidenciándose con mayor asiduidad la demasía laboral, escaso profesional para cubrir los diferentes servicios y visitas de personas y familias en horario no señalados; permitiendo de esa manera tener conocimiento de la permanente presión en la que se sometieron estos profesionales de enfermería.

Por otro lado, los resultados hallan contraste con (17), en su estudio denominado «Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras», quien determina que Los factores asociados al ausentismo que se reflejaron fue laborar en más de dos entidades, tener a su cuidado a padres ancianos, padecer una enfermedad crónica; además otros factores como dificultades en su ámbito de trabajo, no tener posibilidades de cambiar su turno; y las capacitaciones que se realizan a nivel externo.

Respecto al objetivo específico 3, expresado en la tabla 8 la prueba de chi cuadrado de la asociación de las dimensiones de las variables ausentismo laboral y factores asociados, en casi la totalidad se muestran con acentuado nivel medio y diferencias significativas las que presentan valoraciones menores de  $\alpha=0,05$ . Resultados que permiten mencionar a (14), en su estudio «Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism», determina que el ausentismo permaneció asociado positiva y significativamente con

el estado de salud y diversos factores sociales. Se logró concluir que el ausentismo no tuvo ningún tipo de asociación con agotamiento pero que si tiene incidencia en el deterioro del desempeño laboral del profesional clínico.

Resultados que dan apertura para citar a (19), en su artículo «Effectiveness of physical activity intervention at workplace», cuando determina que se debe prestar una mayor atención al impacto de los programas que permitan advertir el ausentismo laboral, capacidad laboral, capacidad física u otro factor, cuya intención radica en manifestar los beneficios resultantes de la ejecución e intervención en tales iniciativas estratégicas para el mejoramiento del servicio sanitario.

Con relación a los resultados, se torna apropiado mencionar a (21), en su estudio «Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo», quien argumenta en sus conclusiones que causa molestias por tener que cubrir vacantes, al mismo tiempo la remuneración recibida no real, horas extras que muchas veces no son reconocidas ni pagadas, relaciones interpersonales deficientes, exigencia laboral y estrés. Además de evidenciar que el género femenino es el que presentó mayor ausentismo, que los trabajadores con más tiempo de servicio expresan mayores ausentismos y que los trabajadores de 30 años a más son lo que faltan continuamente a su centro de labores.

Se torna preciso enfatizar ante estos resultados a lo sustentado por Arias y Heredia en afinidad con el ausentismo laboral, cuando sostienen que los factores profesionales tienen a suscitar efectos en el despliegue las labores en el centro de trabajo que puede traducirse en un estrés y por consecuencia la ausencia a sus labores; otro factor es el interno, ya que en el centro laboral pueden presentarse atmosferas impropias, sueldo insatisfactorio y apatía al cambio, que también pueden generar ausentismo laboral y finalmente los factores externos, que implica los descansos clínicos, las licencias por salud, ejercer algún trabajo adicional, aprietos y problemas a nivel de familia u otros.

Respecto a los hallazgos encontrados en el proceso metodológico, estos se contrastaron con investigaciones previas que permitieron armonizar con las

variables ausentismo laboral y factores asociados accediendo a corroborar el conocimiento y confianza indicada en el marco teórico brindado por una gran multiplicidad de fuentes bibliográficas validadas y exhibidas en formato digital de páginas de consistencia científica.

El nivel de importancia de la investigación está centrado en sus resultados, dado que consentirán que el profesional del campo sanitario reflexione en relación al nivel de percepción de su ausencia laboral, por parte de los usuarios externos, en la medida que sus valoraciones en sus dimensiones fueron en el nivel medio; conllevando a transformar este escenario utilizando la metodología, las técnicas e instrumentos, que han sido fundamentales, debiéndose además, aprovechar en estudios futuros que contemplen la mismas variables propuestas.

## **VI. CONCLUSIONES**

El ausentismo laboral y factores asociados desde la perspectiva de los profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 de un Hospital público, expresó chi-cuadrado con valor de 0,190 siendo mayor a  $\alpha=0,05$  interpretándose que no existen diferencias significativas entre las variables.

1. La variable ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y externos, mostraron predominante nivel medio por parte de los profesionales de enfermería.
2. La variable factores asociados de los profesionales de enfermería fue apreciada en sus dimensiones factores sociales en más de un empleo; factores demográficos en estado civil y factores de salud en acontecimientos en salud, con acentuadas diferencias significativas por ser  $< \alpha=0,05$ .
3. El ausentismo laboral y factores asociados, desde la percepción de profesionales de enfermería, presentaron predominio en el nivel medio en factores profesionales, factores internos y externos, con pronunciadas diferencias significativas en acontecimientos en salud y más de un empleo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La comunidad científica implemente programas relacionados al tratamiento del ausentismo laboral y factores asociados, con el propósito de optimizar los procesos que se acentúan en esas variables, dificultando brindar atención eficaz; a razón que sus resultados obtenidos no fueron los más óptimos.

1. El área administrativa implemente diversas estrategias relacionadas a organización y estructura interna del centro hospitalario, con el propósito de reducir el nivel de ausentismo laboral, que se presentó muy acentuado; dado que los factores sociales, demográficos y de salud fueron predominantes.
2. Los resultados de la presente investigación sirvan como línea base a futuros estudios para que promuevan condiciones apropiadas en los centros hospitalarios y poder fortalecer la cultura organizativa que implique la satisfacción de los usuarios internos y puedan brindar sus servicios con niveles de eficacia.
3. El área de docencia realice jornadas periódicas de reflexión con los profesionales de enfermería, relacionadas al servicio clínico que vienen brindando y que propongan estrategias direccionadas a minimizar el ausentismo laboral, por motivo que sus resultados estadísticamente reflejaron niveles bajos.

## Referencias

1. Ester Eea. Gestión del talento humano: Enfoques y modelos. [Online].; 2016 [cited 2021 Abril 16]. Available from: [https://www.researchgate.net/profile/Nau-Silverio-Gutierrez/publication/321603716\\_Gestion\\_del\\_Talento\\_Humano\\_Enfoques\\_y\\_Modelos/links/5a289d43a6fdcc8e8671bcb4/Gestion-del-Talento-Humano-Enfoques-y-Modelos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nau-Silverio-Gutierrez/publication/321603716_Gestion_del_Talento_Humano_Enfoques_y_Modelos/links/5a289d43a6fdcc8e8671bcb4/Gestion-del-Talento-Humano-Enfoques-y-Modelos.pdf).
2. Pardo E y Díaz L. El Absentismo Laboral: Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora. España: Edición digital; 2014.
3. De Arco O. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud. [Online].; 2017 [cited 2021 Abril 15]. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
4. Londoño G. Ausentismo Laboral en el personal del área. [Online].; 2015 [cited 2021 Abril 16]. Available from: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10412/Londono\\_Parra\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10412/Londono_Parra_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
5. Tatamuez R. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud. 2018 Agosto.
6. Somuano F. Movimientos sociales y partidos políticos en América Latina: una relación cambiante y compleja. Política y Cultura. 2007.
7. Monroy A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. Scielo. 2019 Setiembre.
8. Andrade M. Incidentes laborales en las últimas décadas. Lima: Publicaciones; 2008.
9. Pullas G. Factores de Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Tip Top Travel Agencia de Viajes CÍA. Ltda, de la Ciudad de Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Central del Ecuador, Quito; 2019.
10. Bustamante D. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica y maternidad registrado en el Centro de Atención Ambulatoria 302 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tesis. Ecuador: Universidad de Cuenca, Cuenca; 2014.
11. Zurita ,C. Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido? Revista.estudioidea. 2021 Marzo; 3(9).
12. Tracera G. Factors associated with absenteeism of nursing professionals in university outpatient clinics in Brazil. APA PsycNet. 2020; 28(6).
13. Serranheira F. Low Back Pain (LBP), work and absenteeism. National Library of Medicine. 2020; 65(2).
14. Aboagy E. Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism. National Library of Medicine. 2019 November; 61(11).

15. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Chiclayo; 2019.
16. Velásquez K. Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Lima; 2019.
17. Loli R. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Revista Cubana de Enfermería. 2019; 35(4).
18. Sihuayro L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Tacna; 2018.
19. Marzena M. Effectiveness of physical activity intervention at workplace. National Library of Medicine. 2017 March; 68(2).
20. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. Tesis de grado. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2017.
21. Sesme D. Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo. Tesis de grado. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Babahoyo; 2020.
22. Valdospin S. Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. Tesis de grado. Ecuador: Universidad César Vallejo, Guayaquil; 2021.
23. Nicholson P. Background and Organisational Factors in Absenteeism', Personnel Psychology; 1976.
24. Organización Internacional del Trabajo. OIT.ORG. [Online].; 2019 [cited 2021 Abril 14. Available from: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.
25. Mazo D. Factores relacionados con el absentismo laboral por causamédica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte. Universidad CES, Colombia; 2016.
26. Molinera F. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas técnicas para su España: Confemetal; 2006.
27. Suárez MyVM. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras: Enfermería 13; 2005.
28. Robbins JyDA. Teoría de la Expectativa L S, editor. México: Prentice Hall; 2001.
29. Kotler G. Fundamentos de marketig Perú: Lammba; 2003.
30. Social DdJEyS. Definiciones utilizads en el censo del mercado de trabajo. 2016 Junio.

31. Cutipa L. Factores sociales, clima familiar y nivel de autoestima, asociados al embarazo en adolescentes que acuden al C: S. Metropolitano-Tacna, Julio a Diciembre 2012. Tesis. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna; 2013.
32. Molina J. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital de enfermería en un hospital médico – quirúrgico. Revista de Antioquía. 2009 Mayo; 27(2).
33. Erviti B. Estudios de población. Cuba: CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, La Habana; 2000.
34. Rodríguez S. Factores que determinan la alta satisfacción del usuario en la asistencia hospitalaria: Helion; 2009.
35. Pérez C. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. Revista cubana de salud pública. 2016.
36. Fierros A. El contexto histórico de las prácticas sanitarias y las enfermedades en las Californias durante el siglo XIX. Relaciones. Estudios de historia y sociedad. 2016 Junio; 37(146).
37. Vara, A. Siete pasos para una tesis exitosa Lima: USMP; 2010.
38. Hernández, R. Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill; 2010.
39. Otzen, T. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. International Journal o Morphology. 2017 marzo; 35(1).
40. Manzano R. Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication. Revista chilena de pediatría. 2016 Diciembre; 87(6).
41. Gónzales, M. Estudio piloto: primer estudio + estudio ético. MIROS. 2020.
42. Fistera, P. Determinación del tamaño muestral. [Online].; 2010 [cited 2021 Setiembre 28. Available from: <https://www.fistera.com/mbe/investiga/9muestras/9muestras2.asp>.
43. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. [Online].; 2017 [cited 2021 Setiembre 28. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
44. Azcona M. Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en Psicología. [Online]. [cited 2020 Setiembre 21. Available from: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1).
45. Rodríguez G. Metodología de la investigación cualitativa. Granada: Aljibe; 2015.
46. Madera J. Research instruments Stanford: James coll; 2014.
47. Rafdzah Z. Validation of Instrument Measuring Continuous Variable in Medicine. Intechopen. 2017 April.

48. Cronbach. Cronbach's Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation. Statistics How To. 2020.
49. Corp I. IBM SPSS Statistic for Windows. [Online].; 2017 [cited 2020 Julio 2. Available from: <https://hadoop.apache.org>.
50. Cerda J, Villarroel L. Interpretación del test de Chi-cuadrado (X<sup>2</sup>) en investigación pediátrica. Revista chilena de pediatría. 2007 Ago; 78(4).
51. Mazzanti M. Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. Revista Colombiana Bioética. 2011 Jun; 6(1).

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Ausentismo Laboral y Factores Asociados en profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				<b>Tipo de Investigación:</b> Básica
¿Cuál es la asociación del nivel del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?	Determinar la asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	Existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausentismo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores profesionales</li> <li>Factores internos</li> <li>Factores externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento del área de trabajo.</li> <li>Insatisfacción laboral.</li> <li>Relaciones sociales.</li> <li>Satisfacción salarial y crecimiento profesional.</li> <li>Conformidad de las condiciones laborales.</li> <li>Número de descansos médicos.</li> <li>Problemas familiares.</li> </ul>	<b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				<b>Población:</b> 345 usuarios internos
1) ¿Cómo es el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?	1) Describir el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	1) El ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos son más valoradas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores asociados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de formación</li> <li>Condición laboral</li> <li>Horas semanales trabajadas</li> <li>Más de un empleo</li> </ul>	<b>Muestra:</b> 151 usuarios internos
2) ¿Cómo son los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?	2) Evaluar los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	2) Los factores asociados en sus dimensiones factores sociales, factores demográficos y factores de salud percibidas por profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores demográficos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexo</li> <li>Edad</li> <li>Estado civil</li> </ul>	<b>Muestreo:</b> Probabilístico
3) ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021?	3) Comparar las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.	3) Existe una relación directa entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital público de Guayaquil, 2021.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acontecimientos en salud</li> <li>Duración de ausentismo.</li> </ul>	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍA	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Ausentismo laboral	Describe al ausentismo laboral como factor de inasistencia que se adjudica el profesional trabajador o empleado a su entidad laboral en días de trabajo normal. Al mismo tiempo, revela que se trata de la ausencia al centro laboral cuando el personal trabajador tiene la responsabilidad y compromiso de cumplir con ella.	Se concibe como la ausencia del profesional enfermero en su centro hospitalario, por motivos diversos; logrando medirse mediante los factores profesionales, internos y externos.	• Factores profesionales	• Desconocimiento del área de trabajo.	1,2	Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4	Alto (42 -60) Medio (21-41) Bajo (0-20)	Ordinal
				Insatisfacción laboral.	3,4			
				• Relaciones sociales.	5,6			
			• Factores internos	• Satisfacción salarial y crecimiento profesional.	7,8,9			
				Conformidad de las condiciones laborales.	10,11			
			• Factores externos	• Número de descansos médicos.	12,13			
• Problemas familiares.	14,15							
Factores asociados	Son elementos que tienen la capacidad de condicionar una situación, volviéndose promotores de la evolución o innovación de los hechos. Un factor es el que contribuye a que se obtenga definitivos resultados al asumir la responsabilidad de la diversificación o de los cambios.	Son condiciones concurrentes en el campo laboral y su ambiente social; se puede medir a través de la presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y factores ambientales.	• Factores sociales	• Nivel de formación		• Licenciado (a) en enfermería (1) • Técnico en enfermería (2) • Auxiliar en enfermería (3)	Ordinal	
				• Condición laboral		• Nombramiento y/o Estabilidad (1) • Nombramiento provisional (2) • Contrato ocasional (3)	Cualitativa politómica	
				• Horas semanales trabajadas		• Hasta 40 Horas (1) • 41 a 48 horas (2) • Más de 48 horas (3)	Cualitativa politómica	
				• Más de 1 empleo		• Si (1) • No (2)	Nominal dicotómica	
			• Factores demográficos	• Sexo		• Femenino • Masculino	Cuali-dicotómica	
				• Edad		• Años	Nominal dicotómica	
				• Estado civil		• Viudo(a) (1) • Divorciado(a) (2) • Soltero(a) (3) • Casado(a) (4)	Cualitativa politómica	
			• Factores de salud	• Acontecimientos en salud		• Licencia por maternidad (1) • Accidente laboral (2) • Indisposición de salud (3) • Enfermedad crónica (4)		
				• Duración de ausentismo		• 1 a 3 días (1) • 3 a 5 días (2) • 5 a 10 días (3) • 10 días en adelante (4)	Cualitativa politómica	

### Anexo 3. Cálculo de tamaño de la muestra

## ESTIMAR UNA PROPORCIÓN

<b>Total de la población (N)</b> (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	345
<b>Nivel de confianza o seguridad (1-<math>\alpha</math>)</b>	95 %
<b>Precisión (d)</b>	3%
<b>Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir)</b> (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	5%
<b>TAMAÑO MUESTRAL (n)</b>	128

## EL TAMAÑO MUESTRAL AJUSTADO A PÉRDIDAS

<b>Proporción esperada de pérdidas (R)</b>	15 %
<b>MUESTRA AJUSTADA A LAS PÉRDIDAS</b>	151

*Beatriz López Calviño  
Salvador Pita Fernández  
Sonia Pértega Díaz  
Teresa Seoane Pillado  
Unidad de epidemiología clínica y bioestadística  
Complejo Hospitalario Universitario A Coruña*

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

**Código:** .....

Hola, soy Johanna Valeria Caranqui Encalada, Licenciada de Enfermería del Hospital General Guasmo Sur de Guayaquil, Ecuador, y pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: Ausentismo laboral y factores asociados, es por ello que te agradezco los 20 minutos que te llevará cumplimentar la siguiente encuesta que tiene dos partes: La primera es recabar datos sobre factores asociados. La segunda trata sobre preguntas sobre el ausentismo laboral.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio.

#### I. Factores asociados

Nro.	DIM	Indicadores/ítems	Marcar con X
1	Factores sociales	<b>Nivel de formación</b>	
		Licenciado (a) en enfermería (1)	
		Técnico en enfermería (2)	
Auxiliar en enfermería (3)			
2		<b>Condición laboral</b>	
		Nombramiento y/o Estabilidad (1)	
		Nombramiento provisional (2)	
3		Contrato ocasional (3)	
		<b>Horas semanales laboradas</b>	
		Hasta 40 horas (1)	
4		41 a 48 horas (2)	
		Más de 48 horas (3)	
		<b>Más de un empleo</b>	
5	Si (1)		
	No (2)		
	<b>Sexo</b>		
		Masculino (1)	
	Femenino (2)		
	<b>Edad</b>		
		Años	
	<b>Estado civil</b>		
		Viudo(a) (1)	
		Divorciado(a) (2)	
Soltero(a) (3)			
Casado(a) (4)			
6	Factores de salud	<b>Acontecimientos en salud</b>	
		Licencia por maternidad (1)	
		Accidente laboral (2)	
		Indisposición de salud (3)	
Enfermedad crónica (4)			
7		<b>Duración de ausentismo</b>	
		1 a 3 días (1)	
		3 a 5 días (2)	
		5 a 10 días (3)	
10 días en adelante (4)			

## II. Cuestionario de ausentismo laboral

Este cuestionario incluye 15 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas

SEXO  M  F EDAD EN AÑOS

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Factores profesionales	<b>Desconocimiento del área de trabajo</b>						
	1	¿La unidad hospitalaria facilita algún manual de funciones del personal?					
	2	¿La entidad sanitaria ofrece al personal tiempo para las capacitaciones?					
	<b>Insatisfacción laboral</b>						
	3	¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?					
	4	¿La carga laboral le permite participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución?					
Factores internos	<b>Relaciones sociales</b>						
	5	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe, son buenas?					
	6	¿El trabajo que realiza le hace sentir orgullo por la institución?					
	<b>Satisfacción salarial y crecimiento profesional</b>						
	7	¿Siempre propone cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?					
	8	¿Queda satisfecho con la remuneración que recibe mensual por el trabajo realizado en la institución?					
Factores externos	9	¿La institución siempre brinda posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional?					
	<b>Conformidad de las condiciones laborales</b>						
	10	¿Cree que el ambiente físico de trabajo, es adecuado para un buen desempeño laboral?					
	11	¿Siempre cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?					
	<b>Numero de descansos médicos</b>						
	12	¿Cuándo se siente mal solicita descanso medico?					
Factores externos	13	¿Durante el presente año, pide licencias no remuneradas?					
	<b>Problemas familiares</b>						
	14	¿Siempre falta al trabajo por atender asuntos personales que se presentan en último minuto?					
	15	¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?					

Fuente: adaptado de tesis: *Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019*

**Anexo 5 (a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN															OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD						SUFICIENCIA						
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		
AUSENTISMO LABORAL Es el factor de inasistencia que se adjudica al profesional trabajador o empleado a su entidad laboral en días de trabajo normal	FACTORES PROFESIONALES Elementos que tienden a producir cierto efecto en la actuación de las distintas tareas asignadas	Desconocimiento del área de trabajo	¿La unidad hospitalaria facilita algún manual de funciones del personal?	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
			¿La entidad sanitaria ofrece al personal tiempo para las capacitaciones?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
		Insatisfacción laboral	¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			¿La carga laboral le permite participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		Relaciones sociales	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe, son buenas?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			¿El trabajo que realiza le hace sentir orgullo por la institución?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	FACTORES INTERNOS Situaciones que ocasionan efectos e incidencias dentro del ámbito donde se despliegan las ocupaciones	Satisfacción salarial y crecimiento profesional	¿Siempre propone cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
			¿Queda satisfecho con la remuneración que recibe mensual por el trabajo realizado en la institución?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			¿La institución siempre brinda posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		Conformidad de las condiciones laborales	¿Cree que el ambiente físico de trabajo, es adecuado para un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			¿Siempre cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
			¿Cuándo se siente mal solicita descanso médico?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	FACTORES EXTERNOS Elementos que irradian sus implicancias al exterior del ámbito donde se ejercen las ocupaciones y oficios	Numero de descansos médicos	¿Durante el presente año, pide licencias no remuneradas?	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
			¿Siempre falta al trabajo por atender asuntos personales que se presentan en último minuto?	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		Problemas familiares	¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
¿Siempre falta al trabajo por atender asuntos personales que se presentan en último minuto?			3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
¿Durante el presente año, pide licencias no remuneradas?			3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
¿Cuándo se siente mal solicita descanso médico?			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 5 (b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Cuestionario de ausentismo laboral»

**OBJETIVO:** Medir el ausentismo laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un hospital público.

**DIRIGIDO A:** Profesionales de enfermería

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	<del>4</del>	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	<del>4</del>	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	<del>4</del>	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	<del>4</del>	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## **DATOS DE LOS JUECES**

**JUEZ 1:** GRECIA ELIZABETH ENCALADA CAMPOS

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

**JUEZ 2:** NUBE LILIA ANGUISACA ANGULO

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

**JUEZ 3:** KATHIUSCA PAOLA ECHEVERRÍA CAICEDO

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN SALUD PÚBLICA, MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE LOS MODELOS EDUCATIVOS.

**JUEZ 4:** GABRIELA DE JESÚS VÁSQUEZ ESPINOZA

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

**JUEZ 5:** ADRIANO BERNARDO ROCHA GALECIO

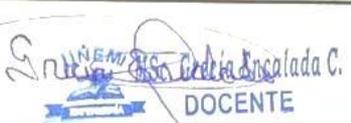
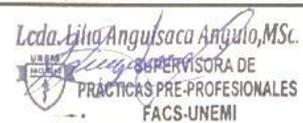
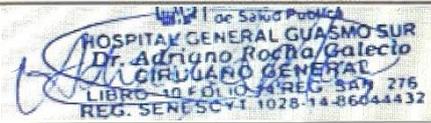
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADOR:** MÉDICO GENERAL

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL, DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:

SENESCYT (ECUADOR): <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA: Mes de Octubre 2021

JUEZ 1	 Grisela Encalada Campos CI. 0915318935 DOCENTE
Grisela Encalada Campos CI. 0915318935	
JUEZ 2	 Leda Lina Angulsaca Angulo, MSc. SUPERVISORA DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES FACS-UNEMI
Leda Lina Angulsaca Angulo CI. 0909041873	
JUEZ 3	 Lic. Kathiuska Echeverría C., MSc. Reg. Senescyt: 1050.15.067.72519
Kathiuska Paola Echeverría Cordero CI. 0918863168	
JUEZ 4	 Lic. Gabriela Vasquez Espinoza, MSc. DIRECTORA CARRERA DE ENFERMERIA
Gabriela Vasquez Espinoza CI. 09144344-2	
JUEZ 5	 HOSPITAL GENERAL GUASMO SUR Dr. Adriano Rocha Ballesteros CIRUJANO GENERAL LIBRO 10 FOLIO 44 REG. SA 275 REG. SENESCYT 1028-14-86044432
Adriano Rocha Ballesteros CI: 220307643-3	

# EXPERTO 1



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 21/10/2021

## CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ANGUISACA ANGULO NUBE LILIA, con documento de identificación número 0909041873, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ANGUISACA ANGULO NUBE LILIA  
Número de documento de identificación: 0909041873  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-02-79021
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-09-691589
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-05-11
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-14-86054312
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-12-12
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0909041873

GENERADO: 21/10/2021 9.48 AM

## EXPERTO 2



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 21/10/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ENCALADA CAMPOS GRECIA ELIZABETH, con documento de identificación número 0915318935, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ENCALADA CAMPOS GRECIA ELIZABETH  
Número de documento de identificación: 0915318935  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-11-728929
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-06-15
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-16-86075619
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2016-01-18
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1024-06-697178
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2006-07-10
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 21/10/2021 9.50 AM

## EXPERTO 3



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 21/10/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ECHEVERRIA CAICEDO KATHIUSCA PAOLA, con documento de identificación número 0918863168, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ECHEVERRIA CAICEDO KATHIUSCA PAOLA  
Número de documento de identificación: 0918863168  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1024-09-945220
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-09-14
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1024-2019-2100040
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2019-07-29
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1050-15-86072819
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACION DE MODELOS EDUCATIVOS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-12-11
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 21/10/2021 9.56 AM

## EXPERTO 4



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 21/10/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que VASQUEZ ESPINOZA GABRIELA DE JESUS, con documento de identificación número 0917443442, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: VASQUEZ ESPINOZA GABRIELA DE JESUS  
Número de documento de identificación: 0917443442  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-09-686636
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-01-15
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-10-711664
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-06-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-15-86068196
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-09-18
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1024-06-697198
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2006-07-10
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0917443442

Dirección: Alpillana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympier.  
Código postal: 1701518 / Quito Ecuador  
Teléfono: 593-2 3934-300 / [www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)

GENERADO: 21/10/2021 9.58 AM

## EXPERTO 5



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 21/10/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ROCHA GALECIO ADRIANO BERNARDO, con documento de identificación número 1203076433, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ROCHA GALECIO ADRIANO BERNARDO  
Número de documento de identificación: 1203076433  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-04-526416
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-09-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-07-665958
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2007-08-23
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-08-685110
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-12-10
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-10-706654
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-03-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1028-14-86044432
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-02-21
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 21/10/2021 3.03 PM

## Anexo 5 (c). Validez de contenido con V de Aiken

### Instrumento de ausentismo laboral

CRITERIO DE 5 EXPERTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: AUSENTISMO LABORAL

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio	V de Aiken	Límite Inferior	Límite Superior	Valoración
Pregunta 1. ¿La unidad hospitalaria facilita algún manual de funciones del personal?	Pertinencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4.0	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 2. ¿La entidad sanitaria ofrece al personal tiempo para las capacitaciones?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 3. ¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 4. ¿La carga laboral le permite participar en las actividades de bienestar programadas por la	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 5. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe, son buenas?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 6. ¿El trabajo que realiza le hace sentir orgullo por la institución?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 7. ¿Siempre propone cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 8. ¿Queda satisfecho con la remuneración que recibe mensual por el trabajo	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 9. ¿La institución siempre brinda posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 10. Conformidad de las condiciones laborales ¿Cree que el ambiente físico de trabajo, es adecuado para	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 11. ¿Siempre cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 12. ¿Cuándo se siente mal solicita descanso medico?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 13. ¿Durante el presente año, pide licencias no remuneradas?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 14. ¿Siempre falta al trabajo por atender asuntos personales que se presentan en último minuto?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 15. ¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
TOTAL							3.9	0.977	0.761	0.998	ACEPTABLE
								VALOR FINAL	97.7%		

MÍNIMO VALOR	1
CATEGORÍAS	4
RANGO	3
NÚMERO DE EXPERTOS	5
NIVEL DE CONFIANZA	95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5%
Z	1.96
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.03

Intervalo de confianza	Valor
Límite inferior	≥0.70

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Cuadro 1. Confiabilidad de instrumento de ausentismo laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,862	15

### Cuadro 2. Estadístico del total de elementos

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	36,9333	94,352	,479	,855
VAR0002	36,8000	80,457	,761	,837
VAR0003	37,4000	94,400	,502	,855
VAR0004	36,9333	86,924	,590	,849
VAR0005	36,8000	82,314	,743	,839
VAR0006	36,8667	81,124	,755	,838
VAR0007	36,3333	94,524	,479	,856
VAR0008	36,9333	86,638	,669	,845
VAR0009	37,2000	93,029	,552	,853
VAR00010	36,7333	98,781	,108	,877
VAR00011	36,4667	94,695	,573	,853
VAR00012	37,3333	89,095	,530	,852
VAR00013	37,1333	104,552	-,098	,880
VAR00014	37,1333	90,981	,526	,853
VAR00015	37,4000	94,400	,502	,855

En los cuadros 1 y 2, se evidencia el resultado de la aplicación Alfa de Cronbach del instrumento de la variable ausentismo laboral, cuyo resultado fue estimado en 0,862, lo que indica que el instrumento se encuentra en nivel Bueno y puede aplicarse a la muestra de estudio

## Anexo 7. Autorización de la aplicación del instrumento



**Ministerio de Salud Pública**  
Hospital General Guasmo Sur  
Gerencia Hospitalaria

**Memorando Nro. MSP-CZ8S-HGGS-GERENCIA-2021-3318-M**

**Guayaquil, 19 de Octubre de 2021**

**PARA:** Srta. Lcda. Johanna Valeria Caranqui Encalada  
**Supervisora de Enfermería del Hospital General Guasmo Sur**

**ASUNTO:** En respuesta a: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-0328-M, por medio del cual solicita autorización para desarrollar el tema de investigación "*Ausentismo Laboral y Factores Asociados en profesionales de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil 2021*".

Por lo antes expuesto y en relación a la documentación entregada con antelación al Departamento de Docencia e Investigación, su solicitud es **FAVORABLE**.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

### *Documento firmado electrónicamente*

Dr. Javier Humberto Carrillo Ubidia  
**GERENTE DEL HOSPITAL GUASMO SUR**

Referencias:  
- MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-0328-M

Copia:  
Sr. Dr. Francisco Marcelo Obando Freire  
**Coordinador de la Gestión de Docencia e Investigación del Hospital General Guasmo Sur**  
  
Sr. Dr. Willy Leonardo Ureta Centeno  
**Líder de Investigación del Hospital General Guasmo sur**



JAVIER HUBERTO  
CARRILLO UBI DIA

Dirección: Av. Cacique Tomalá y Callejon Eloy Alfaro. Código Postal: 090112 / Gye-Ecu  
Teléfono: 593-4-3803-603 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)





## Anexo 9. Fotos del trabajo de campo



# Anexo 10. Bases de datos

Variable: Ausentismo laboral

VARIABLE:AUSENTISMO LABORAL																			
N°	FAC. PROFES					FAC. INTER					FAC. EXT					T. G			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	2	4	2	3	4	3	18	4	4	2	4	3	17	3	2	3	2	10	45
2	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	3	18	4	2	3	3	12	53
3	3	2	2	4	4	3	4	2	4	15	3	4	2	4	2	13		48	
4	2	3	1	3	3	3	15	4	4	3	4	19	4	3	1	1	9	43	
5	3	1	3	1	1	1	10	4	3	3	4	3	17	1	1	1	2	16	33
6	2	4	2	3	3	3	18	2	2	2	2	3	13	3	3	2	11	42	
7	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	7	1	3	1	1	6	21
8	1	4	2	1	4	4	16	4	3	2	4	3	16	1	0	3	2	6	38
9	2	0	1	1	1	0	3	2	1	1	3	10	2	3	1	1	7	22	
10	1	3	1	0	1	3	9	3	1	1	4	3	12	0	2	3	1	6	27
11	2	0	3	4	0	0	9	3	0	3	0	3	9	3	3	3	13	31	
12	4	4	3	3	4	4	20	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	10	46
13	3	3	3	4	1	3	17	3	3	2	4	15	1	2	1	3	7	39	
14	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	17	4	3	4	3	14	52	
15	3	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	12	2	3	3	3	10	45	
16	4	4	3	0	3	3	17	3	3	4	4	3	17	0	3	4	10	44	
17	4	1	4	4	1	1	17	1	4	4	4	16	4	3	4	4	15	48	
18	3	1	3	1	0	1	9	2	1	3	4	3	12	1	2	3	3	9	35
19	1	4	1	1	3	4	14	2	3	1	4	2	12	1	1	3	1	6	32
20	3	4	4	2	4	2	24	4	4	4	4	3	16	4	2	4	13	50	
21	2	3	1	3	4	4	17	2	4	3	2	3	14	1	2	2	3	9	40
22	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	14	55
23	2	4	4	4	3	4	21	2	2	2	4	4	14	4	2	4	14	49	
24	1	3	2	3	4	4	17	4	3	1	3	14	3	1	1	3	8	39	
25	3	1	1	1	4	3	13	3	4	3	4	18	4	1	3	1	9	40	
26	2	3	3	1	3	3	16	4	4	3	3	14	4	2	1	2	10	40	
27	1	2	1	1	1	1	7	1	3	0	0	4	0	1	1	1	3	14	
28	2	1	2	4	4	3	16	2	4	2	1	3	12	3	3	2	1	9	37
29	1	1	1	0	3	2	8	1	1	1	2	3	8	3	1	1	1	6	22
30	1	0	2	3	3	1	10	1	4	4	3	2	14	4	3	1	4	12	36
31	3	4	0	0	3	0	10	3	0	3	4	0	10	0	3	3	3	9	29
32	3	1	2	1	3	3	17	4	3	4	4	17	3	3	4	3	13	47	
33	3	4	4	3	3	3	20	3	2	3	4	4	16	3	1	3	4	11	47
34	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	16	4	4	3	14	51	
35	2	4	2	3	4	3	18	3	1	3	3	4	14	4	3	3	13	45	
36	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	0	15	3	3	4	1	11	49
37	3	4	2	4	4	4	21	4	3	4	4	3	18	1	4	4	1	10	49
38	2	3	1	3	3	3	15	3	4	3	1	0	11	4	3	3	3	11	39
39	3	1	3	1	1	1	10	1	4	1	1	3	10	4	3	1	4	12	32
40	3	4	4	3	3	4	16	4	4	4	4	2	18	4	4	4	1	11	48
41	2	1	1	2	1	1	8	4	4	2	4	3	17	3	2	3	2	10	35
42	1	4	2	1	4	4	16	4	4	3	4	3	18	4	2	3	3	12	46
43	2	0	1	1	1	0	5	3	4	2	2	4	15	3	4	4	2	13	33
44	3	4	3	4	4	4	19	4	3	1	4	3	14	4	3	1	1	10	40
45	2	0	3	4	0	0	9	4	3	3	4	3	17	1	1	1	3	6	32
46	4	3	3	3	4	3	20	2	2	2	4	3	13	3	3	3	2	11	44
47	3	3	3	4	3	4	17	4	3	3	1	7	1	1	1	1	6	33	
48	4	4	3	4	3	4	22	4	3	2	4	3	16	1	0	3	2	6	44
49	3	4	3	3	4	4	21	3	2	1	1	3	10	2	3	1	1	7	38
50	4	4	4	0	4	0	17	3	2	1	3	12	0	2	0	3	1	6	35
51	4	1	4	4	3	1	17	3	0	3	0	3	9	3	4	3	13	39	
52	3	1	3	1	0	1	9	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	10	35
53	1	4	4	4	3	4	14	3	3	3	4	15	1	7	3	7	3	16	36
54	3	4	4	4	2	4	21	4	3	3	4	17	4	3	4	3	14	52	
55	2	3	4	3	4	4	20	4	3	1	3	14	2	3	3	3	11	45	
56	3	4	3	4	4	4	23	3	3	4	3	17	0	3	3	4	10	50	
57	2	4	4	4	3	4	21	1	4	4	3	4	16	4	3	4	4	15	52
58	1	3	3	3	4	4	18	1	1	3	4	3	12	1	2	3	3	9	39
59	3	1	3	1	1	4	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	6	31	
60	2	3	3	4	2	2	16	4	1	4	4	3	16	4	2	3	4	13	43
61	1	2	1	1	1	1	7	2	4	3	3	3	14	1	7	2	3	9	30
62	2	1	4	4	3	1	18	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	14	50
63	1	1	0	3	2	8	2	2	2	4	4	14	4	4	2	4	4	14	36
64	1	0	2	3	3	4	10	2	1	3	1	1	3	1	1	3	8	32	
65	3	4	0	0	3	0	10	3	4	4	4	18	4	1	3	1	9	37	
66	3	3	4	3	3	3	19	2	4	2	3	3	14	4	3	2	1	10	43
67	2	4	2	1	4	3	18	1	0	3	2	5	1	1	1	1	3	25	31
68	4	4	3	4	4	4	23	2	4	2	1	3	12	3	3	2	1	9	44
69	3	1	4	3	4	4	21	4	2	4	2	4	3	17	3	1	1	6	44
70	2	3	1	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	4	3	1	4	12	45
71	3	1	3	1	1	1	10	3	4	2	2	4	15	0	3	3	3	9	34
72	2	4	2	3	3	4	18	4	4	4	4	19	3	3	3	4	13	50	
73	2	1	1	2	1	1	8	4	3	3	4	3	17	3	2	3	2	10	35
74	1	4	2	1	4	4	16	2	2	4	3	13	4	2	3	3	12	41	
75	2	0	1	1	1	0	5	1	1	7	3	5	4	4	2	1	1	25	31
76	3	3	1	0	2	3	12	4	3	2	4	3	16	4	3	1	1	9	37
77	2	0	3	3	0	3	9	3	3	3	3	3	10	1	3	1	3	25	30
78	4	3	3	4	3	4	20	3	1	1	4	3	19	3	3	3	2	11	43
79	3	3	3	4	4	3	20	3	0	3	0	3	9	1	3	1	1	6	35
80	4	4	3	4	3	4	23	4	3	4	3	4	16	3	3	4	1	10	44
81	3	4	3	4	4	4	21	3	3	3	2	4	15	2	3	1	1	7	43
82	4	3	4	3	0	3	17	4	3	3	4	17	0	2	3	1	6	40	
83	4	1	4	4	3	1	17	4	3	4	3	14	3	4	3	13	44	44	
84	3	1	3	1	0	1	9	3	3	4	4	3	17	2	2	3	3	10	36
85	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	14	4	4	1	1	1	3	32
86	3	4	4	2	4	2	11	1	1	3	4	3	15	4	3	4	3	14	47
87	2	3	4	3	4	4	20	2	3	1	4	2	12	2	3	3	11	43	
88	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	16	0	4	4	10	40	45	
89	2	4	2	3	3	4	18	2	4	3	2	3	14	4	3	4	4	15	47
90	2	1	1	2	1	1	8	3	4	3	4	18	1	2	3	3	9	35	
91	1	4	2	1	4	1	16	2	4	2	4	11	2	2	1	1	6	36	
92	2	0	1	1	0	5	4	3	1	3	3	14	4	2	3	4	13	32	
93	3	1	0	2	3	12	4	3	4	4	4	18	1	2	3	3	10	39	
94	2	0	3	1	0	9	2	4	2	4	3	14	4	3	3	4	14	37	
95	4	3	3	3	4	3	20	1	3	0	0	4	4	4	2	4	14	38	
96</																			



VARIABLE: FACTORES ASOCIADOS												
N°	FACTORES SOCIALES				FACTORES DEMOGRÁFICOS			FACTORES SALUD			TOTAL	TG
	NIV. FORM.	COND. LABOR.	HOR SEM TRA.	MAS DE EMP.	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	ACO. SALUD	DUR AUSEN			
1	0	1	1	1	2	1	4	1	3	14	14	
2	0	3	2	2	1	1	3	2	3	16	16	
3	0	1	3	1	2	3	3	4	4	20	20	
4	0	1	3	2	2	2	3	4	4	19	19	
5	2	3	1	2	1	1	4	3	3	17	17	
6	2	2	2	2	2	2	4	3	2	20	20	
7	1	1	1	2	2	3	4	3	2	17	17	
8	0	3	3	2	1	1	3	3	1	19	19	
9	0	1	3	2	2	3	4	2	3	18	18	
10	0	3	1	2	1	1	3	3	1	17	17	
11	1	2	1	2	2	2	4	3	1	17	17	
12	2	3	1	1	2	1	3	3	1	16	16	
13	1	1	3	2	2	3	4	3	1	19	19	
14	0	3	3	2	1	1	4	2	1	19	19	
15	1	3	1	2	2	2	3	3	2	17	17	
16	1	1	1	2	1	2	3	3	3	14	14	
17	1	2	1	1	1	2	3	3	4	14	14	
18	1	1	2	1	2	2	4	3	2	16	16	
19	0	3	3	2	2	1	3	2	3	19	19	
20	0	1	3	2	2	3	4	3	2	19	19	
21	1	3	1	2	2	2	3	3	3	17	17	
22	1	1	2	2	1	2	4	3	1	17	17	
23	0	1	1	1	2	1	3	2	1	18	18	
24	1	1	3	2	2	3	4	3	1	19	19	
25	1	3	1	2	1	2	4	3	4	17	17	
26	1	3	1	2	2	1	3	3	2	16	16	
27	1	1	1	1	1	2	4	3	3	14	14	
28	1	1	1	2	2	4	4	4	4	19	19	
29	0	3	3	2	1	1	4	3	3	20	20	
30	2	3	3	2	2	1	3	3	4	19	19	
31	2	2	1	1	1	1	4	3	4	15	15	
32	0	3	1	1	2	1	3	3	3	17	17	
33	1	3	1	1	1	2	4	3	2	16	16	
34	1	1	3	2	2	2	4	2	4	17	17	
35	2	3	3	2	1	1	4	3	3	19	19	
36	1	3	1	2	1	2	3	3	1	14	14	
37	0	3	1	1	2	1	3	3	1	17	17	
38	1	1	1	1	2	2	4	2	2	15	15	
39	1	1	2	2	1	2	2	2	2	16	16	
40	1	1	3	1	2	3	4	3	1	18	18	
41	2	3	3	1	1	1	3	3	1	18	18	
42	1	1	1	2	2	3	4	3	1	17	17	
43	1	3	1	1	2	2	4	1	1	15	15	
44	1	1	1	1	1	4	2	3	4	14	14	
45	1	3	1	2	2	2	4	3	1	18	18	
46	1	1	2	2	1	2	4	3	1	16	16	
47	2	3	3	1	2	1	3	4	4	19	19	
48	0	3	2	1	2	1	2	2	1	19	19	
49	2	3	2	1	1	1	4	3	1	17	17	
50	0	3	1	2	1	1	3	2	2	15	15	
51	1	1	2	2	2	3	4	3	1	18	18	
52	0	3	2	2	2	1	4	3	1	19	19	
53	1	3	3	1	1	2	3	3	1	17	17	
54	1	3	3	1	2	2	3	3	1	18	18	
55	1	1	2	1	2	3	4	2	4	16	16	
56	1	3	1	1	2	3	4	3	4	15	15	
57	1	1	1	1	2	3	4	4	4	17	17	
58	0	3	1	1	1	1	3	3	2	16	16	
59	1	2	3	1	1	2	4	3	2	17	17	
60	1	2	2	2	2	3	4	3	2	18	18	
61	1	1	2	2	1	3	2	3	1	15	15	
62	0	3	3	2	2	1	3	3	1	20	20	
63	1	3	3	1	1	1	3	2	3	15	15	
64	2	3	1	1	2	1	3	3	4	16	16	
65	1	1	1	1	1	2	3	3	2	13	13	
66	1	3	1	1	2	2	3	3	1	16	16	
67	2	3	3	1	2	1	3	3	1	18	18	
68	1	1	1	1	1	4	4	3	1	16	16	
69	0	3	1	2	2	1	3	3	1	18	18	
70	2	3	1	2	1	1	3	3	4	16	16	
71	1	2	3	2	1	2	4	3	1	18	18	
72	2	3	1	1	2	2	3	3	1	17	17	
73	1	1	1	1	1	2	4	2	1	13	13	
74	2	3	1	2	2	2	3	3	1	18	18	
75	0	3	3	2	2	1	3	3	1	20	20	
76	1	1	1	2	1	3	4	3	3	15	15	
77	2	3	1	2	2	1	3	3	3	17	17	
78	2	3	1	2	2	1	4	3	4	18	18	
79	0	3	3	2	1	1	3	3	2	18	18	
80	1	2	3	1	2	2	4	2	3	17	17	
81	1	1	1	1	1	3	4	3	1	15	15	
82	1	1	2	1	2	4	2	2	1	16	16	
83	0	3	2	1	1	1	3	3	2	17	17	
84	0	3	1	1	2	1	3	3	4	17	17	
85	1	1	3	2	1	2	3	3	1	14	14	
86	0	3	1	2	2	1	3	3	1	18	18	
87	0	3	1	2	1	1	3	3	1	17	17	
88	2	3	3	1	1	1	3	3	1	17	17	
89	1	2	3	1	2	1	4	4	2	17	17	
90	1	2	1	1	1	2	3	3	2	14	14	
91	0	3	1	1	2	1	3	3	4	17	17	
92	1	2	1	2	1	2	3	3	1	18	18	
93	0	3	1	2	2	1	3	3	1	18	18	
94	1	1	3	1	2	3	4	3	4	18	18	
95	0	3	2	1	1	1	3	3	3	17	17	
96	0	3	1	1	2	1	3	3	3	17	17	
97	1	1	1	1	1	2	4	3	1	14	14	
98	0	3	3	1	2	1	3	3	2	17	17	
99	1	2	3	1	2	2	4	3	4	18	18	
100	2	1	1	2	1	3	4	3	2	17	17	
101	1	1	1	2	1	3	4	3	1	16	16	
102	1	2	1	2	2	2	3	4	1	17	17	
103	1	1	1	1	1	3	4	3	1	15	15	
104	1	3	2	1	1	1	3	3	1	15	15	
105	2	1	2	2	1	2	4	2	2	19	19	
106	1	1	1	2	2	3	4	2	4	16	16	
107	1	2	3	2	1	2	4	3	4	18	18	
108	0	3	3	1	2	1	3	3	2	19	19	
109	2	3	1	1	1	1	3	3	1	15	15	
110	1	1	3	2	2	3	4	3	1	19	19	
111	1	3	1	1	1	2	3	3	1	15	15	
112	1	1	1	1	2	3	4	3	1	16	16	
113	0	3	1	1	1	1	3	3	2	16	16	
114	1	1	1	1	1	3	4	3	3	15	15	
115	1	1	2	2	1	3	4	3	1	17	17	
116	1	1	1	2	1	3	2	3	1	14	14	
117	1	1	1	1	2	4	4	3	1	17	17	
118	1	1	1	1	2	3	4	2	2	15	15	
119	0	3	3	2	2	1	3	3	4	20	20	
120	1	1	3	2	1	3	4	3	2	18	18	
121	1	1	2	1	2	2	4	2	4	16	16	
122	1	2	1	1	2	2	4	3	2	16	16	
123	2	3	1	1	1	1	3	3	1	15	15	
124	1	3	1	1	2	2	3	3	1	16	16	
125	1	1	1	1	1	1	4	3	3	16	16	
126	0	3	2	2	2	1	3	3	3	19	19	
127	0	1	2	1	1	1	4	3	4	16	16	
128	0	3	1	1	2	1	3	3	2	17	17	
129	1	1	1	1	2	3	4	1	4	14	14	
130	1	1	1	2	2	4	4	3	1	18	18	
131	2	2	2	1	2	3	2	3	1	17	17	
132	2	2	2	1	1	2	4	3	1	17	17	
133	1	1	3	2	2	3	4	4	4	20	20	
134	1	1	2	1	1	2	4	2	2	17	17	
135	0	3	3	1	2	2	4	3	4	20	20	
136	2	1	3	1	2	3	4	3	2	19	19	
137	0	3	3	1	2	2	3	3	2	19	19	
138	0	3	3	1	1	1	3	3	1	18	18	
139	2	3	1	2	2	1	4	3	3	18	18	
140	1	3	2	1	2	2	3	3	1	16	16	
141	2	1	1	1	2	3	4	3	2	17	17	
142	0	3	1	1	2	1	3	3	4	17	17	
143	1	1	1	2	1	3	4	3	2	16	16	
144	1	1	3	2	1	3	4	4	4	20	20	
145	1	1	1	2	2	3	2	3	2	15	15	
146	0	1	1	2	2	3	4	3	4	17	17	
147	0	3	1	1	2	1	4	3	2	18	18	
148	0	3	1	1	1	1	3	2	1	14	14	
149	1	1	3	1	1	3	4	3	1	17	17	
150	0	3	3	1	2	1	3	3	1	18	18	
151	1	1	1	1	2	4	3	4	3	17	17	