



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores de absentismo laboral en el personal de
enfermería en un instituto especializado de
enfermedades neurológicas 2015 - 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Sara Graciela Talledo Vela

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN:

Maestría en gestión de los servicios de la salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

Perú – 2018

Página del Jurado

.....
Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz
Presidente

.....
Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Revisor

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi querida familia y en especial a mi amado esposo, por su apoyo, comprensión y por ser fuente de inspiración a todos mis esfuerzos.

Agradecimiento

A Dios, a la Universidad Cesar Vallejo.
Agradezco profundamente a mi Asesor,
por su orientación y experiencia en
enseñanzas compartidas.

A los Docentes, de la Maestría por ser
guías en la conquista de nuestra meta.

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA
Lima, 31 de marzo de 2016**

Declaración de autoría

Yo, Sara Graciela Talledo Vela, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09559796, con la tesis titulada “Factores de absentismo en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017” presentada, en 101 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de Marzo del 2018

Br. Sara Graciela Talledo Vela
DNI 09559796

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Factores de absentismo en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con los obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes.

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción.	
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Justificación	35
1.4. Formulación del Problema general	36
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos de la investigación	38
II. Marco Metodológico.	
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables y Operacionalización	40
2.3. Población, muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados.	
3.1. Descripción de resultados	46
3.2. Contraste de hipótesis	51
IV. Discusión	57

V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias	65
Anexos	71

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Absentismo laboral.	41
Tabla 2	Detalle de la población y muestra analizadas en la investigación.	42
Tabla 3	Frecuencias de los niveles de días de ausencia desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.	46
Tabla 4	Frecuencias de las causas de absentismo desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas	47
Tabla 5	Frecuencias de las causa de absentismo 'Enfermedad' desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.	48
Tabla 6	Frecuencias de las causa de absentismo 'Maternidad' desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.	49
Tabla 7	Frecuencias de las causa de absentismo 'Otros motivos' desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.	50
Tabla 8	Resultados de la regresión logística ordinal (RLO) para la medición del aporte de las causas de absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.	51
Tabla 9	Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Enfermedad' del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.	53

Tabla 10	Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Enfermedad' del personal de enfermería.	54
Tabla 11	Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Maternidad' del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.	55
Tabla 12	Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Maternidad' del personal de enfermería.	55
Tabla 13	Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Otros motivos' del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.	56
Tabla 14	Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Otros motivos' del personal de enfermería.	56

Índice de figuras

	Página	
Figura 1	Distribución de frecuencias de los niveles de días de ausencia desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas	46
Figura 2	Distribución de frecuencias de las causas de absentismo desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas	47
Figura 3	Distribución de frecuencias de las causa de absentismo 'Enfermedad' desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas	48
Figura 4	Distribución de frecuencias de las causa de absentismo 'Maternidad' desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas	49

Resumen

El objetivo de la investigación fue Determinar los factores del absentismo en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017.

Fue una investigación básica, nivel exploratorio, descriptiva de corte longitudinal. La muestra fue 1035 reportes de las licencias y permisos del personal en un instituto especializado de enfermedades neurológicas desde 2015 al 2017. Para el análisis de la hipótesis general se empleó la prueba de regresión logística ordinal y para las específicas se usó la prueba de independencia de Chi Cuadrado (0,05).

Finalmente, el estudio determinó que las principales causas de absentismo en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas fueron incapacidad por enfermedad ($p=0,000<0,05$), seguido por licencia por maternidad ($p=0,000<0,05$) y Otros motivos ($p=0,000<0,05$), siendo determinantes para ausencias desde 1 a 30 días.

Palabras clave: Absentismo, enfermedad, maternidad.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the factors of absenteeism in the nursing staff in a specialized institute of neurological diseases in Lima 2015 - 2017.

It was a basic investigation, exploratory level, descriptive of longitudinal cut. The sample was 1035 reports of the licenses and permits of a specialized institute of neurological diseases staff from 2015 to 2017. For the analysis of the general hypothesis the ordinal logistic regression test was used and for the specific ones the Chi square independence test (0, 05).

Finally, the study determined that the main causes of absenteeism at the National Institute of Neurological Sciences were disability due to illness ($p = 0.000 < 0.05$), followed by maternity leave ($p = 0.000 < 0.05$) and Other reasons ($p = 0.000 < 0.05$), being determinants for absences from 1 to 30 days.

Key words: Absenteeism, illness, maternity.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática.

Partiendo de lo señalado por Lawson (1973) cuando se eleva el índice de ausentismo de los empleados de una empresa, automáticamente se reduce la calidad de la prestación del servicio y por ende, la productividad y la rentabilidad. Esto se complementa con lo indicado por Molinera (2006, p. 23) quien menciona que “el absentismo inesperado genera estrés, sobre carga laboral, eventos adversos, disminución en la calidad de atención”.

En ese contexto, Velázquez (2009, p. 54) describió las características del ausentismo en relación a la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital san Roque de la ciudad de Córdoba, dando como resultados que el ausentismo es mayor en personal de sexo femenino que a su vez presentan mayor insatisfacción. Estos datos resultan interesantes, pues, en comparación a lo observado dentro del escenario de este estudio, al ser éste grupo el dominante, el fenómeno es el mismo.

Por otro lado, Dantro (1997) determinó que el 25% del absentismo es de tipo “voluntario”; pues demostró que éste no es sólo un indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo. Así, a manera de comentario, en el Hospital de Toquepala las causas médicas de absentismo laboral fueron, por enfermedad común 445 (82.26%), accidentes 89 (16.45%) y maternidad 7 (1.29%). Añadiendo a esto, Gomero y Llap (2004), señalaron que se han dedicado a investigar sobre el ausentismo o absentismo coinciden en definirlo como la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo cuando estaba programado. (Molinera, 2006).

Para describir mejor el tema, Samaniego (1988, pp.. 247-256) en un estudio encargado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) observó que incremento de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Madrid, siendo a razón de seis trabajadores, es decir un 10% de la población que labora durante el día, los cuales se deben a diferentes motivos como estudios, licencias por maternidad, descansos médicos, problemas familiares y otros siendo afectados los servicios de mediana y alta complejidad, por lo general el momento en que el personal avisa que no asistirá

a laborar no es el adecuado ya que lo hacen de 60 a 30 minutos antes de su turno, originando malestar en el resto del personal, ya que habrá retraso en la atención al usuario externo, recarga laboral, incomodidad física y emocional. Con estos datos realizados hace 30 años, y no contándose con un trabajo en nuestro país al detalle propuesto aquí, quedando un vacío no solo de conocimiento y seguimiento del comportamiento de esta variable sino que, por observaciones propias se constata que el problema se ha agudizado, pues actualmente el personal de enfermería que labora en este instituto especializado de enfermedades neurológicas es en número de 110 enfermeras y 158 técnicos de enfermería contando con un déficit de 62 enfermeras y 48 técnicos de enfermería, problema que, por añadidura, agrava el tema de la recarga laboral por presentarse absentismos inesperados. La situación se torna crítica ya que no se cuenta con personal de retén para cubrir los servicios desabastecidos de recurso humano para la atención del paciente, los mismos que a la fecha se han incrementado considerablemente, teniendo en cuenta que este instituto es el único especializado en esta rama de la medicina, teniendo referencias de todo el país.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Díaz, Gutierrez y Amancio (2018) en su trabajo *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*, se propusieron determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas. Fue un estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por los profesionales que laboran en áreas críticas y la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras, mediante una muestra no probabilística. Para medir la variable ausentismo se elaboró un instrumento de 18 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0,71. Asimismo, para la evaluación de desempeño, se elaboró un instrumento de 50 preguntas, dividido en 6 dimensiones, cuya aplicación se realizó mediante tres mediciones, con un índice

de confiabilidad de 0,93. Resultados del ausentismo: 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel buen. En la evaluación de pares, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno. Conclusiones: El ausentismo presentó una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Suarez y Gordillo (2017) en su trabajo sobre *Procedimiento de control del absentismo laboral y su relación con las tablas de duración media del instituto nacional de la seguridad social, en España*, se propuso dilucidar el problema del absentismo laboral en ese instituto. Fue una investigación mixta, de corte transversal. Concluyó que el absentismo laboral debe ser estudiadas globalmente y con una nueva perspectiva. La resolución del problema no debe radicar solamente en medidas coercitivas, sino que debe incidir en la productividad, la satisfacción, el rendimiento y el compromiso de los trabajadores. La incorporación de una tabla de tiempos óptimos a los servicios públicos de salud, contribuirá a una gestión y análisis de productividad en mejores términos por parte de los prestadores de servicios de salud, contribuyendo a la mejora de la calidad de atención al usuario.

Mazo y Barrera (2016) en su trabajo titulado *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 – 2014*, se propuso explorar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos relacionados con el absentismo laboral. Fue una investigación con enfoque empirico exploratorio de corte transversal en una muestra no probabilisitica de 45 personas. Se encontró una prevalencia de absentismo laboral por causa médica del 78%; y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor $p=0,031$); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80 %) comparado con las enfermeras (50 %); en lo correspondiente al sexo las mujeres se incapacitaban en más alto porcentaje (81 %) que los hombres (63 %), aunque cabe

anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa. Conclusiones: los resultados arrojan un alto porcentaje de absentismo laboral en el personal de enfermería y aunque no se pudo establecer asociación estadísticamente significativa entre muchas de las variables estudiadas, si se observó relación entre algunas de éstas y el aumento del absentismo laboral por causa médica.

Mendoza (2015) Realizó un estudio titulado *Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público*, teniendo como objetivo evaluar el ajuste de un modelo predictivo de ausentismo por enfermedades de morbilidad común basado en la interacción de satisfacción laboral en un hospital público en Chile, utilizaron un estudio de carácter transversal, descriptivo, correlacional y no experimental, la muestra fue de 874 personas de los cuales la distribución por sexo es 71,2% mujeres. De acuerdo a las edades el 29,2% tiene edades entre 20 y 29 años, el 25,3% tiene entre 30 y 39 años, el 25,3% tiene entre 40 y 49 años, el 18,2% tienen entre 50 y 59 años y solo el 2,1% tiene más de 60 años. Respecto del estamento el 13,6% fueron auxiliares; 9,6% personal administrativo; 42,9% personal técnico; 25,7% profesionales no médicos y 8,1% médicos. Llegaron a la conclusión que el clima psicológico puede implicar que los resultados varían orientándose a un aspecto más situacional del ausentismo, pues en todos los modelos tiene un gran impacto sobre la satisfacción laboral, pero los efectos sobre el ausentismo varían en su poder predictivo, siendo más débiles en los hombres que en las mujeres. En el caso de las mujeres su ausentismo estaría mayormente relacionado con su nivel de insatisfacción y del clima psicológico percibido, independiente del nivel jerárquico que posean dentro de la organización.

En Brasil, Trinidad (2014) realizó un estudio de investigación titulado *Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario* cuyo objetivo fue determinar las causas de absentismo entre el personal de enfermería de un hospital público. Fue un estudio descriptivo cuantitativo, cuya población estaba conformada por 63 profesionales de enfermería, 367 técnicos en enfermería, y 28 auxiliares de enfermería, obtuvieron como resultado que los técnicos en enfermería tenían mayor número de registro de faltas -90,1%, enfermeros -8,8% y auxiliares de enfermería -1,1%. Y llegaron a la conclusión que el absentismo en el equipo de

enfermería se distribuye de forma compleja, pero involucra aspectos relacionados especialmente a las condiciones de trabajo, perfil y singularidades de los trabajadores.

Jiménez (2014) realizó un estudio titulado *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá*, con el objetivo de determinar las condiciones que favorecen el ausentismo laboral en el personal de enfermería y los costos que impactan los resultados financieros en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá en el período comprendido entre 2011-2012. El tiempo de estudio utilizado en la investigación fue descriptivo transversal de carácter retrospectivo. El total de la población de estudio fue de 604 personas, de las cuales 349 pertenecieron al año 2011 y 355 al año 2012. El instrumento utilizado fue inspección de archivos: asignación de personal que trabaja los festivos y dominicales (FO-DE-2004), control censo diario de paciente por unidad y personal de enfermería por turno y unidad (FO-DE-2003), hoja control de asistencia de personal de enfermería (FO-DE-2004) y cambio de turno de personal de enfermería (FO-DE-2004). Utilizaron la escala de medición Tasa General de Ausentismo (T.G.A.), Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.), Tasa de Gravedad o severidad de Ausentismo (T.S.A.). Para el análisis de datos se aplicaron estadísticos como: medidas de tendencia central, tablas de frecuencia, tablas generales y correlación de Pearson. Esta investigación llegó a la conclusión que la mayor frecuencia del ausentismo se encuentra en el ausentismo justificado, en el 2011 (2262) y 2012 (2577). La mayor parte de esta clase de ausentismo está representada por la hora de lactancia materna (48%), lo sigue el préstamo de horas que la institución lo llama "ausencia con permiso" (25%) en el 2011 y (23%) para el 2012, el personal ocupa este tiempo para citas médicas, reuniones de los hijos escolares, diligencias personales. Y, por último, las licencias médicas ocupan el 22% (2011) y 21% (2012).

Rojas (2014) en su investigación *Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile* se propuso el objetivo de describir el ausentismo por incapacidad laboral de los trabajadores pertenecientes

a los Establecimientos Autogestionados en Red en Santiago de Chile, mediante indicadores de prevalencia, frecuencia y gravedad, y a través de las características de tipo sociodemográficas, de condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los trabajadores ausentados. Para ello, se aplicó un estudio de diseño transversal de carácter descriptivo, con una muestra poblacional de 41462 trabajadores ausentados que registraron durante el año 2012, 182.584 licencias médicas, sumando 1023585 días de ausencia. Llegando a la conclusión en relación a los objetivos de esta investigación, el 67,4% de los trabajadores pertenecientes a los establecimientos autogestionados en red se ausentó por incapacidad laboral, principalmente a causa de enfermedad común. En forma general, estos trabajadores alcanzaron altos índices de ausentismo, con una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de 3 licencias médicas al año y una tasa de gravedad de 6 días de duración por cada licencia médica presentada.

En Colombia, Bonilla *et al.* (2014) realizaron un trabajo de investigación titulado *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*, cuyo objetivo fue: establecer los motivos para ausentarse a los turnos programados. Usaron como método de investigación: el estudio cualitativo y cuantitativo, cuyos resultados fueron: existe un alto grado de satisfacción, con un 42 %, seguido de un 25 % de empleados muy satisfechos. Concluyeron que las principales causas de ausentismo la incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, lo que se asocia directamente con el hecho de que la empresa pertenece al sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente.

Cardoso, Mecina, & Velarde (2013) en su trabajo *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería* el objetivo del estudio fue identificar cuál es el grado de relación entre ausentismo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Área Crítica Quirúrgica del hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti en el período comprendido entre los meses de Enero- Febrero- Marzo y Abril del 2012 en Argentina, es un estudio de tipo descriptivo cuantitativo transversal tomaron el

100% de su población siendo un total de 30 enfermeras para este estudio se utilizara una encuesta a través de un cuestionario, el estudio llego a la conclusión que los distintos motivos por los que se ausentan al laboro, el 61% expone que ha sido por inconvenientes de salud propia, el 47% por problemas de salud familiar y el 50% por razones particulares. En esta institución existen diversos tipos de ausentismos, tales como: Ausentismo personal o involuntario también existe un patrón de ausentismo. Uno de los principales factores externos que causan ausentismo laboral es la insatisfacción laboral, por los bajos salarios percibidos sobre todo por el personal con prestaciones, un ambiente de trabajo inapropiado, la falta de reconocimientos por la labor que desempeña, el no realizar las tareas en equipo, falta de comunicación con la encargada del servicio.

En Córdoba España, Blanca (2012) realizaron un estudio denominado *Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo* cuyo objetivo fue determinar la influencia en el absentismo del personal de enfermería de un nuevo sistema de turnos rotatorios, con la programación de turnos realizado según las demandas del propio personal, el método de estudio fue descriptivo prospectivo y cuasi experimental, No emplearon estadística inferencial ya que no trabajaron con muestras sino con la población total de enfermería y auxiliares de enfermería, y obtuvieron con resultado una reducción del 40,75% del total de absentismo.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Rueda (2016) en su trabajo titulado *Absentismo laboral por descansos médicos y su caracterización en el personal de la Policía Nacional del Perú Año 2010*. Se propuso analizar las características del absentismo laboral por descansos médicos en este Personal. Se realizó un estudio retrospectivo, que consistió en la revisión de los descansos médicos en el año 2010, realizados en los Establecimientos de Sanidad de la PNP. Se seleccionaron variables como la edad, sexo, grado, mes y la patología y como indicadores de índices de frecuencia y gravedad, tomando de referencia las definiciones y clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud

y de la Organización Internacional del Trabajo. Resultados: Se llegó a la conclusión que el absentismo laboral por descansos médicos influye en la eficiencia como actividad policial en el personal Policial en el año 2010. El ausentismo dentro del personal Policial, influye dentro de los indicadores como el índice de frecuencia, tasa de ausentismo, índice de severidad, promedio de duración del episodio de ausencia. El comportamiento de otras variables en el ausentismo, como edad, género, cargo, tipo de contratación, día de la semana y mes del año; se encuentra relacionado de manera positiva. Se concluye en la necesidad de profundizar en la génesis ocupacional del absentismo, así como en estudios cuanti-cualitativos acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo. También es necesaria la continuidad de estos trabajos para evaluar la importancia de los indicadores. Es importante la coordinación, unificación de criterios y de un centro de información en la temática, así como de implementar los servicios de salud ocupacional en el trabajo.

Rodríguez (2014) en su trabajo *Factores del ausentismo laboral por enfermedad del personal de SEDAPAL* se propuso el objetivo de la investigación fue describir las características del ausentismo laboral por enfermedad del personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013 en la ciudad de Lima. El tipo de estudio utilizado en la investigación fue de tipo observacional, descriptivo, retrospectivo y transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de SEDAPAL siendo así que en el periodo 2001-2013, laboraron entre 1684 y 2408 trabajadores, los cuales presentaron en total 31433 certificados de descansos médicos que en total representaron 136873 días de ausentismo laboral por enfermedad, llegando a la conclusión. Los trabajadores con rango de edad de 51 a 60 años fueron los que presentaron más certificados (30.4%) y mayor cantidad de días de descanso médico (35.3%). Los trabajadores de Planta presentaron 824 (20.8%) certificados, siendo la sede con mayor número de registros. La Gerencia Comercial fue la unidad orgánica con mayor cantidad de ausentismo presentando 1363 (34.5%) certificados. Por puesto laboral, se observó que el Técnico comercial presentó el mayor número de ausencias laborales con 840 (21.2%) certificados.

Ccollana (2010) en su investigación *Rotación del personal, el absentismo laboral y la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos (Perú)* ,

durante el año 2010 el propósito del estudio fue determinar la relación entre la rotación del personal, el absentismo laboral y la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos (Perú), durante el año 2010. Se utilizó un diseño correlacional - cuantitativo. La población fue de 85 operarios en planilla. En cuanto al muestreo, se usó el muestreo probabilístico - aleatorio simple. Se utilizó un cuestionario estructurado para conocer la opinión de los operarios sobre la relación de la rotación del personal y el absentismo laboral con la productividad se pudo calcular la tasa de absentismo laboral por meses, obteniendo como resultado un absentismo laboral normal. En los meses de enero y febrero del año 2010 la tasa de absentismo laboral fue de 2.4%, a partir de marzo se incrementó a 3.7% llegando en el mes de mayo 3.9%. Para los meses de junio, julio y agosto la tasa disminuyó a 1.4%, aunque en el mes de septiembre se incrementó a 2.8%; y en el mes octubre la tasa de absentismo laboral nuevamente disminuyó a 1.4%. En el siguiente mes mostró un ligero incremento a 2.9%, para, finalmente, disminuir a 1.4% en el mes de diciembre, el 9% de los operarios afirma que está totalmente de acuerdo en que el absentismo laboral repercute en el desempeño de todos. Acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad.

1.2 Fundamentación teórica

1.2.1 Absentismo

Según la Real Academia Española es el abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo. Privarse o no participar deliberadamente al lugar donde cumple una obligación. Se encuentra al ausentismo como sinónimo de absentismo de allí que pueda utilizarse indistintamente. (Bastide, 2012).

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo

“la falta o al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social” esta definición no considera ausencias imprevistas, retardos y salidas antes de la hora, por lo que se define como no estar presente en el trabajo cuando se espera que así sea. (Cuevas, García, & Villa, 2011, p. 9).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” Sin embargo hay quienes opinan que estas últimas también deberían ser incluidas en la medición del ausentismo porque implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo) en consecuencia hay pérdida económica para la organización. (Cuevas, García, & Villa, 2011, p. 9)

Se considera que el ausentismo es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchas motivaciones, muchas consecuencias. El ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa. En otras palabras, el ausentismo actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral. (Cuevas, García, & Villa, 2011),

El ausentismo laboral influye negativamente en cualquier empresa, afecta el desarrollo institucional y organizacional, de allí que los directivos invierten en investigar las causas de ausentismo del personal para formular estrategias de mejoramiento o solución. El absentismo o ausentismo es una expresión que refleja el trabajador hacia la empresa y que transgrede normas oficiales, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización; implica adiestramiento de nuevo personal, la realización de horas extraordinarias de trabajo, cubrimiento de unos costos en pago de horas extras o turnos extraordinarios, además de posibles pérdidas en la producción o en la prestación

de un servicio, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo que por causa de la ausencia laboral de uno o unos de sus compañeros.

Los estudios han demostrado que el fenómeno del ausentismo es inherente a todas las organizaciones independientemente del sector económico al que pertenezcan. La búsqueda de solución a este fenómeno es evidentemente muy importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser el indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Por otro lado, el absentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costo, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano. (Sánchez, 2013).

El ausentismo genera situaciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, y todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo, también se menciona como consecuencia que deja el ausentismo, el decaimiento de la moral de la fuerza laboral, aumento del desperdicio, rebaja en la calidad de los productos y obra el efecto de distribuir inequitativamente periodos de descanso entre los trabajadores. (Cueva *et al.*, 2015).

Mazo (2016) nos dice que el absentismo laboral se identifica globalmente como un fenómeno complejo, se puede interpretar como un indicio de otros problemas que puede tener la organización ya sea en los procesos laborales, organizativos y/o de comunicación; lo anterior reduce la competitividad y puede llegar a incrementar los costos. Es así como conocer las posibles causas, y no simplemente tomar medidas de control, presume una oportunidad para reducir este fenómeno y los costos que esto conlleva.

Sánchez (2013) citando a Taloyan (2012) menciona el término “presentismo” para describir la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor.

Sánchez (2013) citando a Porret (2012) clasifica el ausentismo así: Según

su origen: ausencias de origen médico (Ejm. apendicitis aguda) y ausencias de origen no médico (Ejm. una situación familiar como enfermedad de los hijos). Según las causas amparadas por la ley, las ausencias pueden ser ausencias legales (calamidad doméstica) y ausencias ilegales (falta al trabajo no justificada). Según la decisión del trabajador, puede ser ausentismo voluntario (Ejm. ausencia por paro cívico) y ausentismo involuntario (Ejm. ausencia por falta de motivación).

Diferentes autores tienen puntos de vista diversos y se pueden clasificar el absentismo desde muchos ángulos. En sí, este problema que aqueja a las grandes, medianas y pequeñas empresas, cualquiera sea el rubro en el que se desarrollen, afecta necesariamente a las empresas que brindan servicios de salud, sean del estado o particulares, trayendo consigo los problemas descritos anteriormente. Es un acápite, el absentismo de enfermeras, ya que éstas brindan cuidados de salud a personas sanas o enfermas, y muy en particular las enfermeras especializadas cuyos cuidados como se deducen son especializados y por ende la ausencia en un área produce tensión en las enfermeras administrativas que deben buscar reemplazo inmediato y en las enfermeras especializadas que deberán cumplir con sus funciones y con supervisar a la de reemplazo, e incluso puede originar accidentes o negligencias cuando el reemplazo no está familiarizado con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada.

El absentismo laboral, no es exagerado decir que constituye un auténtico problema, y no sólo por los costos económicos, sino también por los problemas organizativos, ya que si se le sustituye hay que formar al nuevo empleado, y si se distribuye el trabajo puede generar una sobre carga que menoscabe la calidad o el clima laboral. (Molinera, 2006).

Jiménez (2014) citando a Castillo (2012) menciona que las personas son concebidas como el activo más importante en las organizaciones. Las personas que son parte de ellas son las que deciden y actúan en nombre de ellas y las organizaciones constituyen para las personas el medio de alcanzar sus objetivos. El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones y este se potencia de acuerdo a la capacidad que tenga la empresa para desarrollar el conocimiento. El conocimiento se convierte en un valor agregado

importante para la competitividad de las organizaciones, ya que este no se encuentra solamente en las memorias de las personas sino también en los procesos y en la historia de la empresa. (Jiménez, 2014). También menciona a Chiavenato (2002) cuando dice “La riqueza de una empresa está en el capital intelectual, activo intangible que incluye habilidad, experiencia, conocimiento e información. El capital, está en el cerebro y no en el bolsillo del patrón”.

1.2.2 Determinantes del Absentismo laboral

Guerrero & Puerto (2008) mencionan que los factores que intervienen en el absentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo. Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados.

1.2.2.1 Factores Individuales

Con relación a la edad, los estudios de absentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad. Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes.

La raza pareciera no tener ninguna asociación significativa con el absentismo. Sin embargo, más que un factor racial, “el factor cultural y socioeconómico abordado desde la localización geográfica, ha permitido vislumbrar que los países asiáticos tienen menores tasas de absentismo laboral en comparación con los países latinoamericanos” En definitiva, el absentismo por causa de edad, sexo, raza y salud estarían representados por el mayor peso porcentual entre todas las ausencias. (Sanchez, 2015, p. 45).

1.2.2.2 Factores Organizativos

La organización estructural de una empresa, y la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Mientras que, por un lado, los mandos medios

y superiores pueden crear entre sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo. (Sanchez, 2015, p. 45).

1.2.2.3 Condiciones de Trabajo

Otros factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo entre ellas:

- Grupos de trabajo con relaciones interpersonales difíciles.
- Áreas con desequilibrios en la distribución de las cargas de trabajo.
- Ambientes laborales de bajo reconocimiento y baja motivación.
- Estrés y ansiedad laboral.
- Situaciones de inseguridad y/o clima laboral y sostenible.
- Falta de preocupación laboral y desigualdad en las oportunidades.
- Bajas remuneraciones para afrontar las responsabilidades familiares.
- Falta de valores del empleador.
- En su gran parte los trabajos nocturnos.
- Los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.)
- Los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el absentismo. (Robbins, 2009, p. 69)

Mesa (2004) afirma que de todos modos, se considera que cada institución tiene un nivel de “tolerancia al absentismo”, el cual deja de existir cuando se alteran los niveles de producción o se comprometen sus ganancias.

1.2.2.4 Otros Factores

Existen otros factores externos al individuo y a la organización, que inciden también en el ausentismo. Estos factores podrían considerarse “macro” y por razones obvias, son muchísimo más difíciles de controlar o intervenir, por cuanto muchos de ellos tienen que ver con controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, o bien, pueden ser impredecibles y de manejo complejo, tales

como ciertas condiciones climatológicas, los desastres naturales, las endemias o las epidemias, etc. (Sanchez, 2015, p. 46).

1.2.3 Tipos y Clasificación Absentismo

Los trabajadores pueden dejar de asistir a laborar por muchas razones, estas faltas pueden deberse principalmente por su origen en situaciones previsibles, no previsibles y absentismo presencial los que se mencionan a continuación.

1.2.3.1 Absentismo Previsible o Justificado

Este tipo de absentismo se da porque “es aquel que puede ser controlado, porque la organización está informada previamente de la ausencia.” (Romero, 1998, p. 252). Este tipo de absentismo se puede clasificar principalmente por:

- **Maternidad:** Es el descanso físico que se le concede a la servidora gestante por 98 días, iniciándose regularmente 49 días antes de la fecha probable al parto, la madre podrá diferir el inicio del descanso con autorización del médico tratante; pudiendo extenderse el periodo por 30 días adicionales en caso de parto múltiple o niño con discapacidad. (Laborales, 2016, p. 103).
- **Enfermedad común:** Se denomina enfermedad común como: “el proceso y a la fase que atraviesan los seres vivos cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar.” (Perez, 2012).
Siendo de esta manera las ausencia debido a enfermedades comunes tales como: malestares estomacales o problemas gástricos, resfrió común, migraña, entre otros que son sustentados con el correspondiente certificado médico.

Accidente laboral: Legalmente se entiende por accidente de trabajo. “Hecho fortuito ocurrido durante el tiempo de trabajo acordado, que ocasiona daño al trabajador, a los bienes o a otras personas.” (Ibarcena & Purizaga, 2003, p. 1). Concordando con esta definición,

encontramos la siguiente: “Es todo suceso anormal, no requerido, ni deseado, que se presenta en forma brusca e inesperada, normalmente evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a los trabajadores o daños a las cosas.” (Romero, 1998, p. 254). Este factor es el que a simple vista genera las ausencias más prolongadas al trabajo, pudiendo llegar a originar la baja permanente del trabajador hasta la pérdida de la vida, esta causa de absentismo laboral es la que genera mayores costos, tanto social como económico a las personas.

- **Enfermedad profesional:** Las enfermedades profesionales son aquellas contraídas a consecuencia del trabajo, dentro de sus actividades que desarrolla por contacto directo o indirecto con sustancias tóxicas o elementos nocivos que a corto plazo aparentemente no provoca mayores daños, pero con el correr del tiempo genera daños imprevisibles en el personal. Desde el punto de vista técnico-preventivo, se habla de enfermedad derivada del trabajo; a aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en el que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este está organizado. (Romero, 1998, p. 255). Acotando ejemplos que podrían causar enfermedades profesionales serían: el tiempo de exposición en su labor encomendada, la concentración o intensidad del contaminante, la presencia simultánea de varios contaminantes y las características propias de los trabajadores.
- **Otras licencias legales:** Son las ausencias contempladas en la ley que rige la actividad laboral del sector público o privado, ya sea referida a fallecimiento o enfermedad de familiar directo, permisos para consultas a Essalud, reuniones de miembros de sindicato de la empresa, asambleas sindicales, así como por motivos de elecciones generales, elecciones municipales, etc.

1.2.3.2 Absentismo No Previsible o Sin Justificación

Así mismo el absentismo no previsible es visto como “aquel que supone una falta o abandono del puesto de trabajo, sin la autorización correspondiente del empleador.” (Romero, 1998, p. 252). Como lo mencionado se clasificaría en:

Ausencias no autorizadas: Es la ausencia deliberada del trabajador a su centro de trabajo, sin causa justificada englobando principalmente como: problemas familiares, de drogas, alcoholismo, extramatrimoniales, entre otros, que trae como consecuencia el descuento respectivo y la posible desvinculación laboral. (Intercomarcal, 2017).

1.2.3.3 Absentismo Presencial

El absentismo presencial “es aquella forma de absentismo en la que el trabajador acude a sus labores, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.” (Romero, 1998, p. 252). Es decir, una parte de la jornada se dedica a actividades que no guarden relación con las tareas propias del puesto que se ocupa, ya sea consultar páginas web y usar el correo electrónico con fines personales son algunas de las más comunes.

El absentismo se puede presentar debido a otros motivos extraordinarios, debido a inclemencias del tiempo, catástrofes, etc. (Robbins, 2009, p. 28).

1.2.4 Medición del Absentismo Laboral

Se han desarrollado varias y diferentes fórmulas para calcular este fenómeno en las organizaciones y generalmente se expresa en porcentaje. Sin embargo, no existe una fórmula estándar para su medición.

1.2.4.1 Índice de Absentismo

El índice de absentismo es una medida, un valor que nos indicara cuantitativamente la ausencia del personal en su puesto de trabajo. Así también, “es aconsejable que la administración de cada empresa realice una medición de este fenómeno ya que

al hallar el índice de absentismo en el trabajo también puede servir para indicar la eficiencia de un programa de administración de personal.” (Galarza, 2011, p. 40).

La fórmula a aplicar para determinar el índice absentismo sería:

$$IAu = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores ausentes} \times 100}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores}} = \%$$

Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar la variación del índice del absentismo en un determinado periodo.

1.2.5 Efectos del Absentismo Laboral

El absentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos para el propio absentista, para sus compañeros de trabajo, para la organización, y para su familia. Sin embargo, debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del absentismo que, no por ello son menos merecedores de estudio y análisis. Estas consecuencias positivas, derivan de que: “El absentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta absentista le permite disponer de más tiempo para ello.” (Cardoso, 1994, p. 32). Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades en su puesto de trabajo. Así mismo el absentismo laboral conlleva variados efectos negativos para la organización y para el propio trabajador absentista.

1.2.5.1 Para la Organización

Desde el punto de vista de la organización, “El absentismo laboral impide operar a esta con efectividad y eficiencia.” (Rodríguez, 1976, p. 21). En efecto el absentismo, ocasiona numerosos problemas en la organización, ya que la sustitución de personal ausente requiere adiestrar a nuevos empleados o hacer horas extras para realizar el trabajo no realizado. Pero hay que tener en cuenta que: la simple

sustitución de un empleado por otro no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona debido a la familiaridad, conocimientos y prácticas con la que los empleados veteranos ejecutan su trabajo. (Rodríguez, 1976, p. 56). A estos dos principales efectos que ocasiona el absentismo laboral añadimos las siguientes:

- Accidentes laborales.
- Disminución de la productividad y la calidad que el absentismo recurrente genera.
- Baja competitividad de la empresa.
- Protestas e insatisfacción de quienes sustituyen al absentista.
- Pérdida de tiempo para que el empleado sustituto conozca, se adapte y se familiarice con la nueva tarea, siendo la mayoría de los casos para ausencias concretas.

1.2.5.2 Para el trabajador

Desde el punto de vista del individuo absentista, se encontraría los siguientes:

- Reducción de los ingresos económicos cuando la ausencia es injustificada.
- Falta de reconocimiento individual por parte de la empresa.
- Disminución de las posibilidades de desarrollo profesional.
- Desprestigio antes los compañeros.
- Pérdida del puesto de trabajo. (Romero, 1998, p. 249).

La motivación, es una estrategia fundamental para el éxito de la empresa, mejorar el clima laboral, disminuye la tasa de ausentismo e incrementa la productividad. Por ello, El Área de Recurso Humanos debe: desarrollar políticas de responsabilidad social; incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales más sentidas; capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal; permitir el desarrollo del potencial intelectual, la creatividad, la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo; dar autonomía para tomar decisiones; ambiente de trabajo agradable; remuneración adecuada;

seguridad en el empleo; buenas relaciones interpersonal; procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados; así menciona (Jiménez, 2014 y Chiavenato, 2002).

Modelo teórico de Hill (1953) y Trist (1955).

Hill (1953) y Trist (1955) estudiaron la relación existente entre la adaptación del trabajador al empleo y el absentismo, llegando a la conclusión de que la relación que se establece entre ambos es dinámica, al entender que la conducta absentista está muy vinculada al proceso de socialización del individuo en el empleo, y que es una forma más de abandono, muy similar a la rotación y a los accidentes laborales. Esta interpretación del absentismo como un proceso dinámico, indica que la forma de manifestarse irá variando a lo largo del tiempo y que ésta coincidirá con el proceso de socialización del individuo en la empresa. El proceso, por tanto, presenta varias etapas, cada una de las cuales se identifica con un tipo de abandono, rotación, ausencias permitidas y ausencias no permitidas. Según el modelo la conducta se desarrolla en tres fases: en la primera etapa de adaptación, el empleado experimenta una "crisis de iniciación" y al no tener conocimiento de las normas de ausencia de la empresa, su comportamiento de abandono será la rotación; durante la fase media, denominada de "transito diferencial", el empleado puede recurrir a las ausencias permitidas que no implican sanción del absentismo; y tras ésta, se desarrollará la última fase denominada "adaptación consolidada" en la que el individuo sustituye las ausencias permitidas por las no permitidas, a la vez que se reduce el nivel de ausencias. Cada tipo de conducta representará el grado de calidad en las relaciones individuo-empleo, vistas éstas como el proceso de aprendizaje de la cultura de la organización. La socialización es el proceso de aprendizaje, a través del cual los individuos adquieren la cultura absentista de la organización, conocer sus normas conseguirá modificar la conducta individual de abandono, haciéndola congruente con la organización. Esta teoría explicativa del absentismo se consideró altamente especulativa, pues la evidencia directa no da soporte al modelo propuesto e, incluso, no permite comprobar las hipótesis que se pueden desarrollar a partir del mismo Chadwick-Jones, Nicholson y Brown, 1982.

No obstante, ha contribuido a introducir el concepto de las normas sociales del absentismo, concepto que consideramos muy importante en el estudio del absentismo en la administración pública por entender que en estas organizaciones la cultura representa un papel predominante en el comportamiento de los empleados de la Administración, tal y como se expuso en el capítulo 1 de esta investigación. (Alejo, 2003).

Para la presente investigación se realizó la recolección de la información de la base de datos del personal con absentismo correspondiente a los 2015-2017. Se complementará con una inspección del archivo de Recursos Humanos de la Institución sobre ausentismo laboral de enfermería.

1.3 Justificación

Justificación Teórica

El siguiente trabajo de investigación se enfocó en estudiar los factores del absentismo en personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima, debido al alto porcentaje de ausentismo que se viene presentando lo cual genera el aumento de la carga de trabajo en el resto del personal que, si asistió a laborar, también se ve afectada la calidad de atención que se brinda a los pacientes y familiares. Así, enmarcado dentro de la teoría de Guerrero & Puerto (2008), los hallazgos de esta investigación permitirán dilucidar los aspectos y/o factores del absentismo, con la finalidad de contribuir con el desarrollo académico de estos aspectos como también poder contextualizar en espacios socio culturales distintos, pudiendo ser un modelo teórico que provea de luces para futuras investigaciones en este mismo rubro o análogos.

Justificación Práctica

Es importante que dentro de las instituciones de salud se pueda identificar los factores de absentismo que presentan el personal de enfermería, pudiendo aproximar soluciones que permitan tratar los problemas y disminuir el absentismo y así garantizar la calidad de atención en la institución de especialidad.

En esa perspectiva, los resultados brindarán información importante que validen la necesidad de cambios importantes dentro de la organización. Debido a que no solamente se podría pensar en aspectos punitivos sino en elaboración de estrategias de gestión del personal, favoreciendo sus actividades y disminuyendo el nivel o grado de absentismo. Este aspecto debe de concatenarse a otros como el compromiso organizacional, pero esto, será motivo de otras investigaciones

Así, la presente investigación permitirá formular estrategias que favorezcan la disminución del absentismo en beneficio no solamente de los trabajadores sino también del usuario externo que acuden a recibir atención de enfermería (paciente, familia, comunidad), enfocados a cambiar actitudes y costumbres negativas como faltar de manera injustificada.

Justificación Metodológica

Como se ha planteado en este estudio, el desarrollo metodológico abarcó etapas de ordenamiento, sistematización de la información y posterior procesamiento de datos del mismo referente al absentismo del personal de enfermería. Lo que marca también una ruta para futuros trabajos de investigación análogos. Por otra parte, en lo referente a los resultados, éstos permitirán implementar – o al menos pensar en hacerlo - en la institución estrategias para disminuir el absentismo del personal, pudiendo diseñar estrategias de gestión del recurso humano con cariz de inclusión y transigencia, teniendo al trabajador como el actor principal del proceso de cambio institucional, y no en base a la satisfacción del usuario externo, como se viene trabajando hasta la fecha en este instituto especializado de enfermedades neurológicas.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cuáles son los factores del absentismo del personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015-2017?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la influencia de la incapacidad por enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas?

Problema específico 2.

¿Cuál es la influencia de las licencias por maternidad en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas?

Problema específico 3.

¿Cuál es la influencia de otros motivos personales en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Los factores del absentismo del personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015-2017 están ligados mayormente a incapacidad por enfermedad.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia significativa de la Incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Hipótesis específica 2

Existe influencia significativa de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Hipótesis específica 3

Existe influencia significativa de Otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar los factores del absentismo en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 - 2017.

1.6.2 Objetivo específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de influencia de la incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Objetivo específico 2

Demostrar el nivel de influencia de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de influencia en otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas.

II. Marco Metodológico

2.1. Diseño de investigación.

Fue descriptivo – Exploratorio No experimental porque las variables se presentaron conforme la realidad y se basó en los hallazgos para la formulación de los resultados. En cuanto a la toma de datos fue retrospectivo por que el estudio se hizo en un periodo de tiempo pasado (2015 - 2017) y de corte longitudinal porque el levantamiento de la información tiene influencia con el periodo de tiempo en que se realizó la recolección de datos.

2.2 Variables, operacionalización.

Variable: Absentismo

De acuerdo con lo señalado por la OMS (2010) es “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” (párr. 12)

Factores sociodemográficos: son datos individuales referidos a toda aquella información que identifica o hace identificable a una determinada persona como la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia, y la edad de matrimonio. Esto se hace para cada miembro de la población.

Factores laborales: condiciones existentes en el trabajo.

- **Relación contractual:** contrato el que define la relación, describe las obligaciones y derechos de las partes (contrato a plazo fijo, contrato indeterminado, contrato administrativo de servicios, nombramiento).
- **Horarios de trabajo:** determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. El horario concreto, respecto a cada trabajador, la distribución de los períodos de trabajo hasta completar la jornada máxima legal o pactada.
- **Grupo ocupacional:** son categorías que permiten organizar a los servidores, los grupos ocupacionales son: profesional que está constituido por

servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley universitaria y el personal técnico constituido por servidores con título a nombre de la nación reconocidos por un instituto.

- **Tiempo de servicio:** tiempo transcurrido desde el primer día que la persona empezó a laborar hasta el día de su jubilación.
- **Descanso médico:** periodo en el cual un médico determina la necesidad del descanso físico para un trabajador afectado por una dolencia que le impide laborar en forma normal.
- **Licencia:** permiso concedido por el empleador a su trabajador, cuyo efecto es la suspensión del contrato de trabajo.
- **Vacaciones:** período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no realizan ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales.
- **Descanso por maternidad:** permiso prenatal (antes del nacimiento) y el permiso postnatal (después del nacimiento). Su duración total es de 14 semanas (98 días), podrá ser distribuido en un periodo de 49 días naturales de descanso prenatal y un periodo de 49 días naturales de descanso post natal, a decisión de la trabajadora gestante.
- **Capacitación:** acción y efecto de capacitar a alguien. Acción de proporcionar a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de su labor.
- **Calamidad doméstica:** suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Absentismo laboral.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
Descanso médico por enfermedad	Formato estandarizado llenado por el médico	No requirió (Análisis documentario)	Si = 1 No = 0	No requirió
Descanso por maternidad				
Otros motivos				

2.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Todos los registros de permisos y licencias del personal de enfermería de un instituto especializado de enfermedades neurológicas del 2015 al 2017, desde enero a diciembre por cada año. El detalle a continuación:

Tabla 2.

Detalle de la población y muestra analizadas en la investigación.

Año	Condición	Formación	n	Total (n)
2015	Nombrado	Licenciado	102	248
		Técnico	146	
	Contratado	Licenciado	51	90
		Técnico	39	
2016	Nombrado	Licenciado	126	308
		Técnico	182	
	Contratado	Licenciado	39	70
		Técnico	31	
2017	Nombrado	Licenciado	109	260
		Técnico	151	
	Contratado	Licenciado	25	59
		Técnico	34	
Total				1035

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la técnica de análisis documental por observación directa de evidencia, plasmada en los reportes de la oficina de recursos humanos de la institución. El procedimiento fue: Previo permiso de la dirección se procedió a recolectar la información del formato único de absentismo y se coordinó con el jefe de recursos humanos según cronograma y se tomó los datos de forma retrospectiva desde enero a diciembre del 2015- 2017. Se acopió la información en hojas de Excel y posteriormente se importó a una base de datos única en el programa SPSS V. 24 con licencia de la Universidad César Vallejo.

Instrumento

Se utilizó el formato único de absentismo (parte diario institucional) y se realizó la recolección de información del registro, cuyos datos fueron obtenidos de la oficina de recursos humanos, cuyas dimensiones que se evaluaron fueron; Absentismo por: maternidad, enfermedad común, accidente laboral, enfermedad profesional y otras licencias. Absentismo no previsible: ausencias no programadas: problemas familiares, drogas, alcohol, problemas extramatrimoniales.

Sin embargo para efectos de tratamiento de datos solamente se tomaron: Incapacidad por Enfermedad, por maternidad y por otros motivos, debido a que la cantidad de casos por las demás causales eran tan pequeñas que no proporcionaron ninguna información adicional en el desarrollo del trabajo.

2.5 Método de análisis de datos.

Tipos de estudio

Se realizó un estudio básico. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) este estudio se caracteriza porque hurga en la búsqueda de conocimiento, aportando en la dilucidación de un fenómeno. Así mismo fue descriptivo por la naturaleza de las variables.

Para el análisis de los datos se utilizó las estadística descriptiva, la misma que proporcionó información en tablas y gráficos de frecuencias. Para la realización del contraste de hipótesis se empleó la prueba de Regresión Logística Ordinal, teniendo como variable de referencia: Días de ausencia (Absentismo), los factores independientes fueron: Ausencia por enfermedad, por maternidad y por otros factores. Como se indicó líneas arriba, no se tomaron en cuenta las demás causales debido a la poquísima información que proporcionaron, no aportando al trabajo de investigación. Para el contraste de las hipótesis específicas se empleó la prueba de independencia de *Chi Cuadrado* (0,05), teniendo como criterio adicional la determinación del aporte (en %) a partir del estadístico *Eta* (η), el mismo que se elevó al cuadrado y se multiplicó por 100 para obtener el coeficiente de determinación en porcentaje, expresando el nivel de influencia. Para realizar una

mejor organización y análisis de los datos se utilizó el programa *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versión 24, con licencia de la Universidad César Vallejo.

2.6 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el principio de confidencialidad, no revelando en absoluto la identidad de los trabajadores a los cuales se les extrajo la información de los formatos de la oficina de recursos humanos de un instituto especializado de enfermedades neurológicas de Lima, Perú.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados.

Tabla 3.

Frecuencias de los niveles de días de ausencia desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Días de Ausencia	2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%
1	84	24,9	127	33,6	101	31,7
2 - 3	144	42,6	147	38,9	131	41,1
4 - 5	30	8,9	32	8,5	31	9,7
6 - 10	29	8,6	31	8,2	23	7,2
11 - 30	49	14,5	41	10,8	30	9,4
Más de 30	2	0,6	0	0,0	3	0,9
Total	338	100,0	378	100,0	319	100,0

Se observó que el comportamiento de esta variable es similar en los tres años evaluados. Teniendo las mayores frecuencias de ausencia de 2 a 3 días. La siguiente en orden fue la ausencia de 1 día. La tercera menor frecuencia fue de 11 a 30 días teniendo un poco más de variabilidad en puntos porcentuales entre los años evaluados. Las categorías de 4 a 5 y de 6 a 10 días fueron similares entre si y en su comportamiento de los tres años evaluados, como se aprecia a continuación.

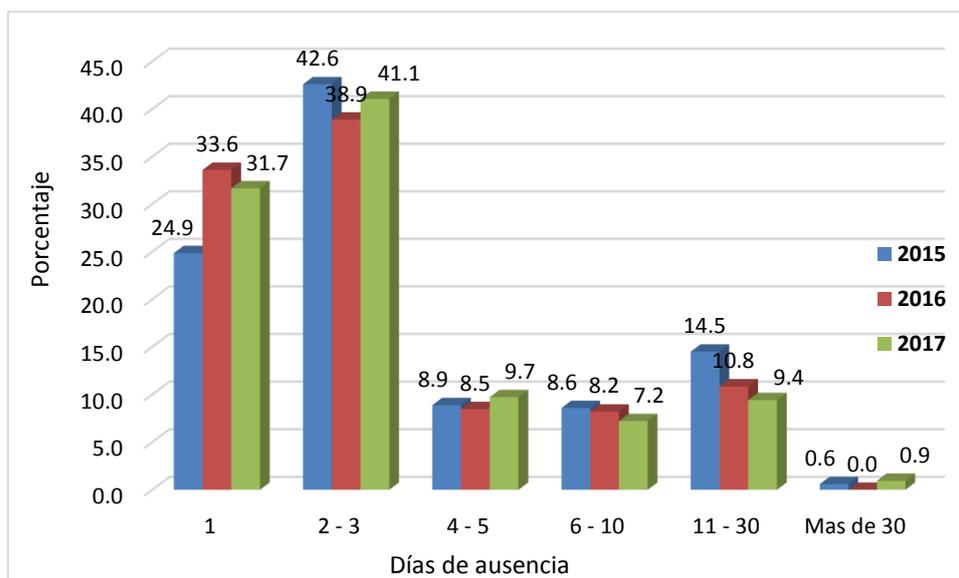


Figura 1. Distribución de frecuencias de los niveles de días de ausencia desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas

Tabla 4.

Frecuencias de las causas de absentismo desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Causa de absentismo	2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%
Enfermedad	300	88,8	315	83,3	275	86,2
Permiso Personal	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Calamidad Domestica	0	0,0	0	0,0	1	0,3
Maternidad	6	1,8	4	1,1	14	4,4
Otros	32	9,5	59	15,6	29	9,1
Total	338	100,0	378	100,0	319	100,0

Se observó que en los tres años la causa más frecuente fue 'Enfermedad' siendo mayor tanto en el 2015 como en el 2016 con un 88,8%. La siguiente causa fue 'Otros causales' destacando nuevamente los dos mismos años con un 9,5%. La última causa fue la 'Maternidad', destacando el año 2017 con un 4.4%. En la causa 'Calamidad doméstica' solamente se vio una pequeña frecuencia en el 2017 con un 0,3%. Para mayor detalle se tiene la siguiente figura.

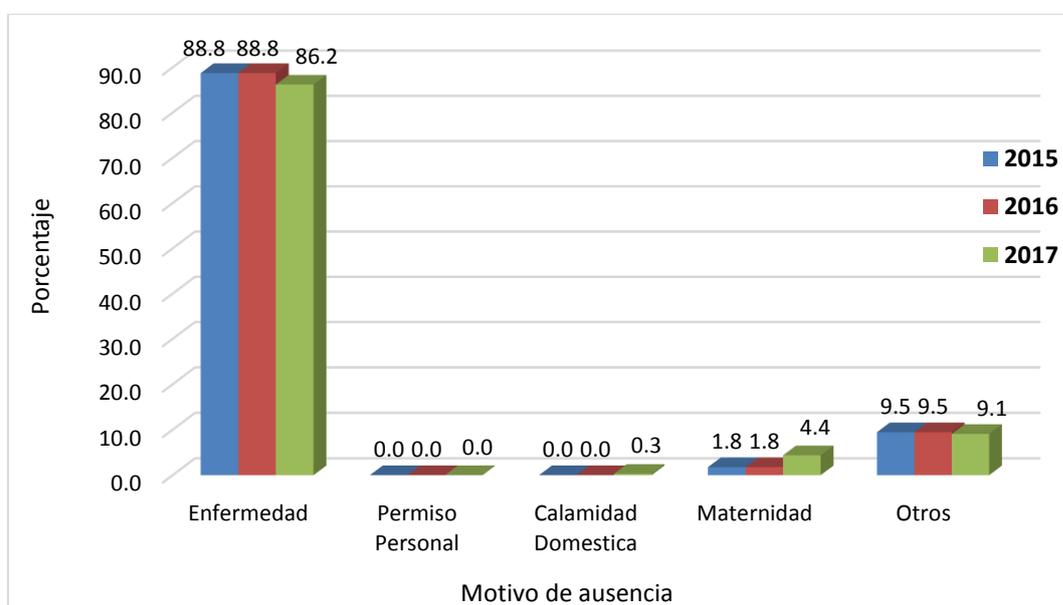


Figura 2. Distribución de frecuencias de las causas de absentismo desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Tabla 5.

Frecuencias de las causa de absentismo ‘Enfermedad’ desde el 2015 al 2017 en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Días de permiso	2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%
1	80	26,7	112	35,6	93	33,8
2 - 3	135	45,0	122	38,7	121	44,0
4 - 5	25	8,3	22	7,0	25	9,1
6 - 10	21	7,0	24	7,6	19	6,9
11 - 30	38	12,7	35	11,1	17	6,2
Más de 30	1	0,3	0	0,0	0	0,0

Se vio que la mayor frecuencia de días de ausencia fue de 2 – 3, destacando el 2015 con un 45%. La siguiente frecuencia fue 1 día, destacando ligeramente el 2016 con un 35,6%. La categoría de 11 a 30 días fue la siguiente menor destacando el año 2015 con un 12,7%, como se aprecia a continuación.

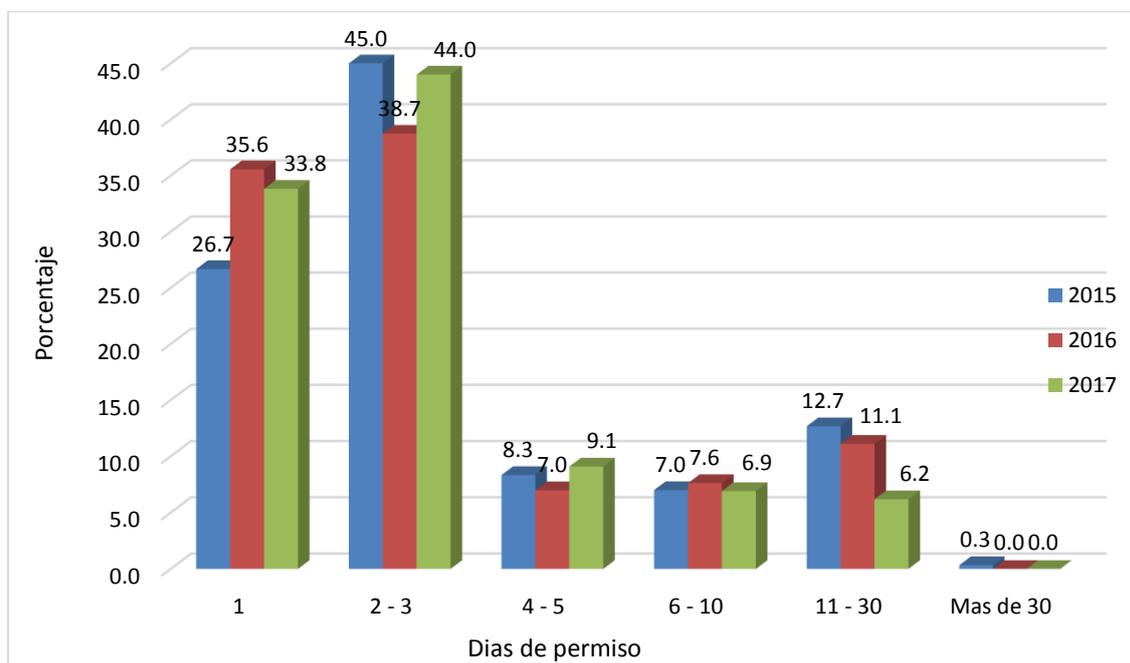


Figura 3. Distribución de frecuencias de las causa de absentismo ‘Enfermedad’ desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Tabla 6.

Frecuencias de las causa de absentismo 'Maternidad' desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Días de permiso	2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%
1	0	0,0	0	0,0	1	7,1
2 - 3	1	16,7	0	0,0	2	14,3
4 - 5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 - 10	0	0,0	3	75,0	0	0,0
11 - 30	4	66,7	1	25,0	8	57,1
Más de 30	1	16,7	0	0,0	3	21,4

Se vio que en el 2016 hubo un 75% de permiso de 6 a 10 días, mientras que de 11 a 30 días solamente hubo un 25%. En el 2015 la mayor frecuencia se vio en la categoría de 11 a 30 días con 66,7% mientras que en la categoría Más de 30 días hubo un 16,7%, coincidiendo con la categoría de 2 a 3 días. En el 2017 se vio que la mayor frecuencia estuvo en la categoría de 11 a 30 días con un 57,1%, seguida de 'Mas de 30 días' con un 21,4%

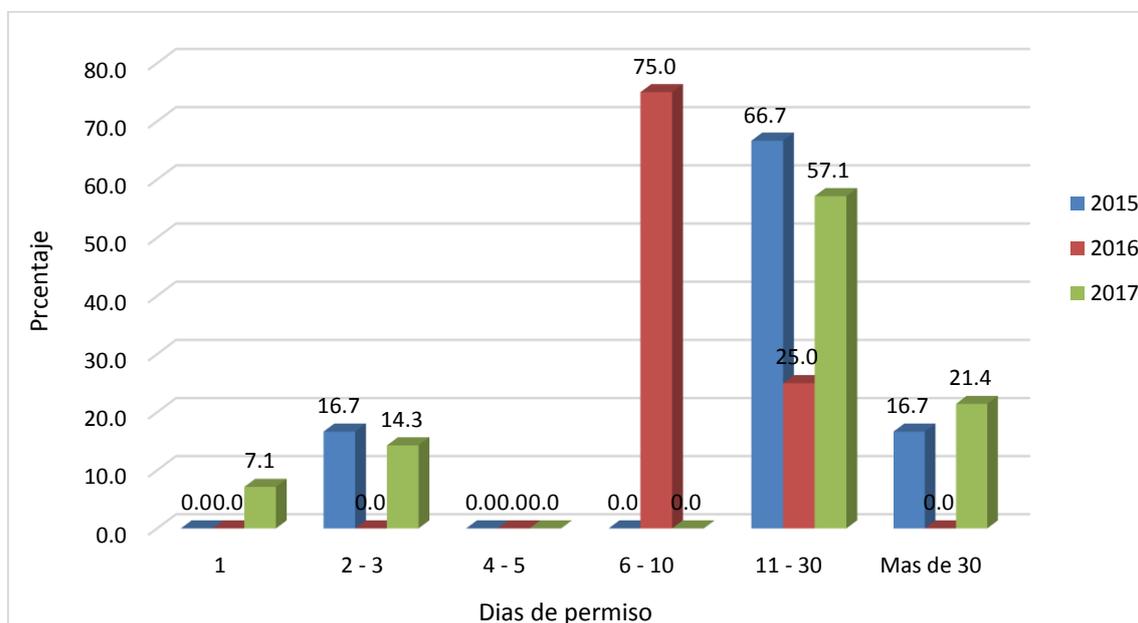


Figura 4. Distribución de frecuencias de las causa de absentismo 'Maternidad' desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Tabla 7.

Frecuencias de las causa de absentismo 'Otros motivos' desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Días de permiso	2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%
1	4	12,5	15	25,4	6	20,7
2 - 3	8	25,0	25	42,4	8	27,6
4 - 5	5	15,6	10	16,9	6	20,7
6 - 10	8	25,0	4	6,8	4	13,8
11 - 30	7	21,9	5	8,5	5	17,2
Más de 30	0	0,0	0	0,0	0	0,0

En el 2015 la mayor frecuencia se vio en la categoría de 6 a 10 días con un 25%. En el 2016 la mayor frecuencia se observó en la categoría 2 a 3 días con un 42,4%. En el 2017 la mayor frecuencia se vio en el intervalo de 2 a 3 días. Ninguna frecuencia se vio en la categoría mayor de 30 días. Como también se aprecia en la siguiente figura.

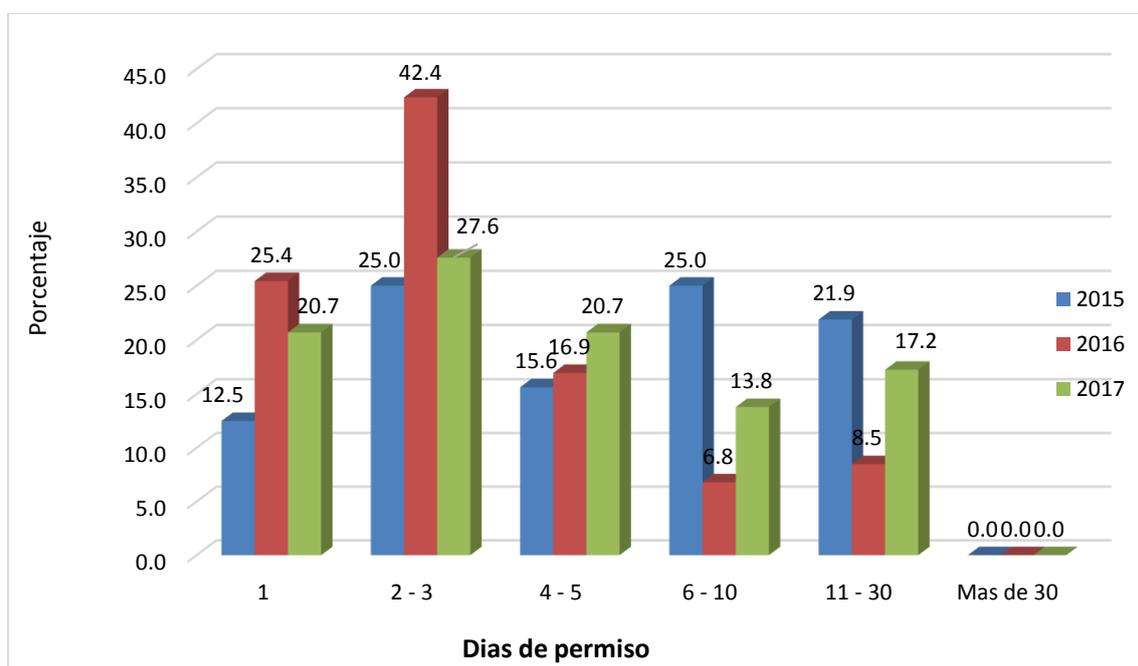


Figura 4. Distribución de frecuencias de las causa de absentismo 'Otros motivos' desde el 2015 al 2017 un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

3.2. Contraste de hipótesis.

Hipótesis general.

H₁: Los factores del absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017 están ligados solamente a la incapacidad por enfermedad.

H₀: Los factores del absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017 no están ligados solamente a la incapacidad por enfermedad.

Tabla 8.

Resultados de la regresión logística ordinal (RLO) para la medición del aporte de las causas de absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.

Causa de absentismo Enfermedad	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%		Exp(e)
						Límite inferior	Límite superior	
[Ausencia 1 día]	-,753	,072	109,774	1	,000	-,894	-,612	0,471
[Ausencia 2 - 3 días]	1,072	,077	194,266	1	,000	,921	1,223	2,920
[Ausencia 4 - 5 días]	1,556	,088	310,096	1	,000	1,383	1,730	4,741
[Ausencia 6 - 10 días]	2,173	,111	385,583	1	,000	1,956	2,389	8,778
[Ausencia 11 - 30 días]	6,790	1,001	46,054	1	,000	4,829	8,751	888,374
Maternidad								
[Ausencia 1 día]	-3,135	1,022	9,422	1	,002	-5,138	-1,133	0,043
[Ausencia 2 - 3 días]	-1,609	,548	8,634	1	,003	-2,683	-,536	0,200
[Ausencia 6 - 10 días]	-,887	,449	3,904	1	,048	-1,768	-,007	0,412
[Ausencia 11 - 30 días]	1,609	,548	8,634	1	,003	,536	2,683	4,999
Otros motivos								
[Ausencia 1 día]	-1,335	0,225	35,273	1	,000	-1,776	-0,894	0,263
[Ausencia 2 - 3 días]	0,201	,183	1,196	1	,274	-0,159	,560	1,222
[Ausencia 4 - 5 días]	,969	,204	22,483	1	,000	0,569	1,370	2,636
[Ausencia 6 - 10 días]	1,802	,262	47,357	1	,000	1,288	2,315	6,058

Función de vínculo: Logit.

Variable referencial: Días de absentismo

En términos generales se observó que ninguno de las tres causas analizadas contribuye en el absentismo mayor de 30 días en este personal evaluado.

Respecto a la causa 'Enfermedad', se determinó que en cinco (5) categorías el valor de la significancia fue menor que el propuesto ($p=0,000<0,05$) pudiendo afirmar si hay aporte significativo de esta causa, observando que dicha causal es determinantemente alta para las ausencias de 11 a 30 días, con una estimación de 6,79 veces más de probabilidad por cada personal que se ausenta.

Respecto a la causa 'Maternidad', se determinó que en cuatro (4) categorías el valor de la significancia fue menor que el propuesto (1 día: $p=0,002$; 2 – 3 días $p=0,003$; 6 – 10 días: $p=0,048$; 11 – 30 días: $p=0,003$) pudiendo afirmar si hay aporte significativo de esta causa, aunque se exceptuó la categoría de 4 a 5 días se observa que dicha causal es determinantemente alta para las ausencias de 11 a 30 días, con una estimación de 1,609 veces más de probabilidad por cada personal en gestación que se ausenta.

Finalmente, respecto a la causa 'Otros motivos', se determinó que en tres de las cuatro (4) categorías valoradas, el valor de la significancia fue menor que el propuesto (1 día: $p=0,000$; 4 – 5 días $p=0,000$; 6 – 10 días: $p=0,000$) pudiendo afirmar si hay aporte significativo de esta causa, aunque se exceptuó la categoría de 11 a 30 días y la categoría de 2 a 3 días no fue significativa ($p=0,274>0,05$) se observa que dicha causal es determinantemente alta para las ausencias de 6 a 10 días, con una estimación de 6,058 veces más de probabilidad por cada personal que se ausenta en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Con estos resultados se afirma finalmente que existe suficiente evidencia para señalar que Los factores del absentismo del personal de enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en Lima 2015 – 2017 no están ligados solamente a la incapacidad por enfermedad, sino que las causas 'Maternidad' y 'Otros motivos' son significativas.

Hipótesis específica 1.

H₁: Existe influencia de la Incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un Instituto en un especializado de enfermedades neurológicas.

H₀: No existe influencia de la Incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Tabla 9.

Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Enfermedad' del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.

Causa de absentismo	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	96,128 ^a	15	,000
Razón de verosimilitudes	97,962	15	,000
Asociación lineal por lineal	13,562	1	,000
N de casos válidos	890		

a. 4 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Se observó que el valor de la significancia obtenida fue menor que el propuesto ($p=,000 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula afirmando que Existe influencia de la Incapacidad por enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Con este resultado se determinó el aporte de esta causa al ausentismo del personal de este instituto. Para ello se determinó el estadístico Eta (η). Los resultados indicaron que el aporte es considerable, teniendo un 45%, como se ve.

Tabla 10.

Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Enfermedad' del personal de enfermería.

Causa de absentismo				Valor	Valor ² (%)
Enfermedad	Nominal por intervalo	Eta	Días de permiso dependiente	,671	45,00

Hipótesis específica 2.

H₁: Existe influencia de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

H₀: No existe influencia de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Maternidad' del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas en Lima 2015 – 2017.

Causa de absentismo		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Maternidad	Chi-cuadrado de Pearson	18,215 ^c	8	,020
	Razón de verosimilitudes	12,483	8	,131
	Asociación lineal por lineal	1,086	1	,297
N de casos válidos		24		

c. 14 casillas (93,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

Se observó que el valor de la significancia obtenida fue menor que el propuesto ($p=0,020 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula afirmando que Existe influencia de la Incapacidad por maternidad en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Con este resultado se determinó el aporte de esta causa al ausentismo del personal de este instituto. Para ello se determinó el estadístico Eta (η). Los resultados indicaron que el aporte es un 5,92%, como se ve en la tabla.

Tabla 12.

Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo 'Incapacidad por Maternidad' del personal de enfermería.

Causa de absentismo			Valor	Valor ² (%)	
Maternidad	Nominal por intervalo	Eta	Días de permiso dependiente	,243	5,92

Hipótesis específica 3.

H₁: Existe influencia significativa de Otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

H₀: No existe influencia significativa de Otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

Tabla 13.

Resultados de la prueba de independencia de Chi Cuadrado para la medición del aporte de la causa de absentismo ‘Otros motivos’ del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas Lima 2015 – 2017.

Causa de absentismo		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Otros	Chi-cuadrado de Pearson	24,405 ^d	12	,018
	Razón de verosimilitudes	30,341	12	,002
	Asociación lineal por lineal	4,716	1	,030
N de casos válidos		120		

d. 10 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00.

Se observó que el valor de la significancia obtenida fue menor que el propuesto ($p=0,018 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula afirmando que Existe influencia de la Incapacidad por ‘Otros motivos’ en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Con este resultado se determinó el aporte de esta causa al ausentismo del personal de este instituto. Para ello se determinó el estadístico Eta (η). Los resultados indicaron que el aporte es un 12,7%, como se ve en la tabla.

Tabla 14.

Estadístico Eta (η) para la medición del aporte de la causa de absentismo ‘Incapacidad por Otros motivos’ del personal de enfermería.

Causa de absentismo			Valor	Valor ² (%)	
Otros	Nominal por intervalo	Eta	Días de permiso dependiente	,356	12,70

IV. Discusión

El presente estudio reveló que más de la mitad de la población presentó absentismo laboral en los años 2015 y 2016, y un alto porcentaje en que la causa más común es la enfermedad común, autores como Cardoso, Mecina, & Velarde, 2013, refieren que el porcentaje mayor de absentismo se debe a problemas de salud en el personal. En este estudio se determinó que las principales causas de absentismo en el instituto especializado de enfermedades neurológicas fueron incapacidad por enfermedad ($p=0,000<0,05$), seguido por licencia por maternidad ($p=0,000<0,05$) y Otros motivos ($p=0,000<0,05$), siendo determinantes para ausencias desde 1 a 30 días, aunque yendo hacia lo específico se determinó que la mayor frecuencia se ubicó de 2 a 3 días. El otro aspecto interesante del estudio es que se encontró que el comportamiento de las ausencias del personal fue muy similar en los tres años, motivo por el cual no se hizo un trabajo comparativo de ausencias por año, Sin embargo, tomando como referencia a Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) puede hacerse la extensión de este trabajo vinculando la variable estudiada al desempeño laboral, pues quepa la probabilidad de que el personal se encuentre tan saturado con las labores internas que esté afectando su desempeño en la calidad de atención al usuario externo. No obstante, es una opción de pesquisa para otros investigadores en el rubro de salud. Por otro lado, si bien se determinó que un porcentaje elevado de absentismo corresponde al personal nombrado técnico de enfermería, situación que concuerda con lo reportado por Trinidad (2014) quien concluye que el mayor porcentaje del personal técnico de enfermería tenían un número elevado de registros de falta, dada la complejidad del trabajo, y que involucra aspectos relacionados especialmente a las condiciones de trabajo, perfil y singularidades de los trabajadores, sobre todo en el grupo de volantes por la rotación continua que hacen por este servicio.

En la primera hipótesis específica se determinó que hubo influencia significativa en un 45% de la Incapacidad por Enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas. Lo cual, que, viéndolo propositivamente, se concatenaría a lo afirmado por Morelos (2014) quien refiere que la exposición frecuente del trabajador de la salud a material infeccioso comprende riesgos constantes que pueden ocasionarle infecciones adquiridas en el laboratorio y en hospitales. Ello implica daños a la salud, pérdidas de horas laborables y pagos por incapacidad.

Indudablemente que esta situación no podría ignorarse, teniendo en cuenta las comorbilidades de muchos de los pacientes, sin embargo, siendo ahora maliciosos, también hay muchos trabajadores que fingen enfermedad para faltar a su centro de labores y, con la facilidad y acceso de certificados médicos de incapacidad temporal para trabajar, expedidos por amigos cercanos, en ese sentido Suarez y Gordillo (2017) enfatizan el control como medida que permita detectar este tipo de anomalías en el personal. Por otro lado no se debe desestimar las enfermedades del personal, pudiendo implementar, como política de gestión de recursos humanos, las campañas obligatorias de salud del personal con la finalidad de advertir oportunamente la presencia de patologías en el personal, previendo la posibilidad de que el mismo personal sea el vehículo de transmisión de enfermedades a los pacientes, tal como lo indicaron Mazo y Barrera (2016) en su investigación sobre los factores relacionados con el absentismo laboral.

En la segunda hipótesis específica se determinó que hubo influencia significativa en un 5,92% de la Incapacidad por Maternidad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas, lo que indica que el aporte es menor, comparado con la primera causa (Enfermedad) explicándose en que la cantidad de gestantes no es tan elevada en la institución, sin embargo, como señaló Jiménez (2014) la probabilidad de complicaciones en los embarazos son causales de ausencias, pero éstas no se combalidan como parte de la maternidad sino como enfermedad, lo que, en base a este resultado, quepa una alta probabilidad de casos de gestantes que pidieron permisos por causas derivadas del embarazo, lo que podría explicar el poco aporte al absentismo laboral. Quizás sea oportuno proponer una investigación en donde se segregue mejor las causales derivadas precisar con mayor aproximación las complicaciones más frecuentes que llevan al ausentismo laboral en este grupo humano, pudiendo clasificarlos por nivles de gravedad, tal como lo propuso Rojas (2014) en su investigación.

Por otra parte, en la tercera hipótesis específica se determinó que hubo influencia significativa en un 12,7% de la Incapacidad por Otros motivos en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas, situación poco determinada debido a la elevada

variabilidad de causas, las mismas que no tuvieron suficiente cantidad (frecuencias) para tener su propia categorización diferencial, en comparación a las dos anteriores descritas. Este conglomerado, si bien provee de información para efectos de detección general, esta misma generalidad la convierte en imprecisa pues no se tiene un detalle que facilite la identificación de la causa. Quizás sea pertinente el planteamiento de estudio de caso, dentro de un enfoque cualitativo, para esclarecer mejor este resultado, como lo sugirió también Bonilla *et al.* (2014). Esto no quita el mérito de los resultados encontrados, ya que se observó que su contribución fue mayor que el factor Maternidad en más del doble de influencia. En este acápite es oportuno manifestar que también sea necesario hacer un enfoque de vinculación de variables como lo hizo Cardoso, Mecina, & Velarde (2013) en su estudio de ausentismo y satisfacción laboral. Siendo útil conocer el sentir del personal que labora, no solo con la finalidad de un diagnóstico sino como una aproximación que brinde información a los gestores de la entidad.

V. Conclusiones.

- Primera:** El estudio determinó que las principales causas de absentismo en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas fueron incapacidad por enfermedad ($p=0,000<0,05$), seguido por licencia por maternidad ($p=0,000<0,05$) y Otros motivos ($p=0,000<0,05$), siendo determinantes para ausencias desde 1 a 30 días.
- Segunda:** Se determinó que existe influencia significativa ($p=,000<0,05$) en un 45% ($\eta = 0,671$). de la Incapacidad por Enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.
- Tercera:** Se determinó que existe influencia significativa ($p=,020<0,05$) en un 5,92% ($\eta = 0,243$). de la Incapacidad por Maternidad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.
- Cuarta:** Se determinó que existe influencia significativa ($p=,018<0,05$) en un 12,7% ($\eta = 0,356$). de la Incapacidad por Otros motivos en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas.

VI. Recomendaciones.

- Primera:** Se recomienda a los gestores del instituto especializado de enfermedades neurológicas que tomen en cuenta los resultados de este trabajo de investigación con la finalidad que sirva de insumo para la elaboración de planes de gestión y establecimiento de políticas institucionales con la finalidad de mejorar los procesos de control y gestión del personal asistencial.
- Segunda:** Se recomienda a los jefes de servicio que incluyan temas de honestidad y valores en los programas de capacitación que se imparte al personal de salud, para iniciar con una campaña de sensibilización y adopción de mejores estrategias basadas en un mejor comportamiento humano.
- Tercera:** Se recomienda a los investigadores en salud que amplíen este estudio profundizando los hallazgos encontrados o vinculando la variable a otras que se coligan, con la finalidad de ampliar la explicación de este fenómeno que por años sigue en la entidad.
- Cuarta:** A los directivos y/o jefes del instituto se recomienda establecer alianzas estratégicas con entidades académicas y de investigación con la finalidad de favorecer las pesquisas dentro de la entidad, potenciando su comité docente revisor de trabajos de investigación pero para facilitar las investigaciones y no trabarlas en trámites burocráticos que causan desánimo y abandono en muchos de los tesisistas e investigadores.

VII. Referencias.

- Alejo, Y. O. (2003). *Modelos teóricos sobre absentismo laboral*. España. Recuperado de <http://bit.ly/2Fv60hS>
- Aramburú, E., Duarte, C. C., García, V. & Cruz, G. (2013). Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. Colombia: *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.
- Aranaz, J. M. J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de Todo Hospital, *Revista Salud Pública*, 63 (6).
- Bastide, P. (2012). *Ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo*. Recuperado de www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf
- Bonilla, D. C. *et al.* (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 27; 28 - 31. doi: 10.19052/sv.2695
- Cardoso, M. M. (1994). *Absentismo laboral de la mujer en España*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.
- Cardoso, J. J., Mecina, E. & Velarde, W. (2013). *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Mendoza, Argentina*. (Tesis de maestría). Universidad de Cuyo.
- Ccollana, S. (2010). *Rotación del personal, el absentismo laboral y la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos (Perú) durante el año 2010*. (Tesis de maestría), Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cuevas, F., García, E. R. & Villa, T. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un Centro Médico de I Nivel*. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=9DFB51DAD100DB5BF5F28B3B8B20EE6F?sequence=1>
- Dantro, D. (1997). Ausentismo laboral por causa médica en una institución pública Montevideo 1994 – 1995. Uruguay: *Revista Medicina de Uruguay*, 23 (12).

- Díaz, C. R., Gutierrez, H. y Amancio, A. M. (2018) Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018; 9 (1): 1973-87. Recuperado de <http://sci-hub.tw/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria. Argentina: (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Rosario.*
- Galarza, M. C. (2011). *Indicadores de Gestión en RRHH y Económicos en la Organización.* Lima: Impresión Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Gomero, R. & Llap, C. (2004). Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. *Rev Med Hered*, 15 (2), 96,101.
- Gomero, F. & Llap, T. (2001). Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. (Tesis de maestría). Recuperado de www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v15n2/v15n2ao6.pdf
- Guerrero, J., & Puerto, B. (2008). *Productividad, Trabajo y Salud.* Colombia: Perspectiva Psicosocial.
- House J, S. V. (1986). Occupational stress and health among men and woman in Tecumseh Community Health Study. *Health Soc Behav*, 62-77.
- Ibarcena, M., & Purizaga, J. (2003). *Glosario de relaciones Industriales.* Ecuador: Visar edts.
- Intercomarcal (2017). *Portal de Gestión del Absentismo:* Recuperado de <https://www.mutua-intercomarcal.com/pabsentismo/teoria/8/Tipos-y-causas>
- Jiménez-Beltrán, F. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad.* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Blanca, J. J. (2012). Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo. *Gaceta Sanitaria*, 480-482.

- Los Laborales (2016). *Compendio de Normas Laborales*. Lima: MINTRA.
- Lawson, J. (1973). *Manual de ausentismo laboral del personal*. Venezuela: Delmi. Venezuela: Delmi.
- Leonett, D., & Méndez, O. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico docente "La Fuente" Maturín estado Monagas*. Maturín, Universidad de Oriente.
- Mateos, J. F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. México D. F.: FC Editorial.
- Mazo, D. L. y Barrera, D. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014. *CES Salud Publica*, 5.
- Mendoza, L. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 8.
- Mesa, F. R. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Rev Méd Chil*, 1 (10).
- Molinera, F. (2006). *Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación*. España: Confemetal.
- Ortega, R. (2004). *Satisfacción laboral y ausentismo del personal operativo de enfermería*. San Luis de Potosí. México: Universidad de San Luis Potosí.
- Pérez, P. J. (2012). *Diccionario Virtual*. Recuperado de <https://definicion.de/enfermedad/>
- Pérez, R. & Rivera, F. E. (2015). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013*. (Tesis de maestría). Iquitos, Perú: Universidad de la Amazonía Peruana.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Rodolfo, M. L. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Rev Med Chile*, 1028-1033.
- Rodríguez, G. (2014). *Factores del ausentismo laboral por enfermedad del personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez, A. (1976). Measuring quality of work And Organizational effectiveness *Behavioral . Economic tens*, 23.
- Rojas-Concha, L. (2014). *Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile*. (Tesis de maestría). Chile: Escuela de Salud Pública.
- Romero, A. M. (1998). *Gestión Integrada, Comportamiento Organizacional*. Madrid España: Pirámide.
- Morelos, M. R. (2014). El trabajador de la salud y el riesgo de enfermedades infecciosas adquiridas. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM* , 42.
- Rueda, Z. V. (2016) *Absentismo laboral por descansos médicos y su caracterización en el personal de la Policía Nacional del Perú Año 2010*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/174577>
- Samaniego, C. (1988). *Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid - España: Pirámide.
- Sánchez. (2013). *El absentismo laboral en España, del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*. Madrid: Universidad Rey de España.
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 3.
- Suarez, F. y Gordillo, J. (2017) Procedimiento de control del absentismo laboral y su relación con las tablas de duración media del instituto nacional de la

seguridad social, en España. *Acta Bioclínica*, 7 (13); 98 – 112. Recuperado de <http://bit.ly/2FLs7A4>

Trindade, L. d. (2014). Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario. *Enfermería Global*, 138,(13);138,144.

Velázquez, C. (2009). *Características del Ausentismo y la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería*. (Tesis de maestría). Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: ABSENTISMO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE ENFERMEDADES NEUROLÓGICAS EN LIMA AUTOR: SARA GRACIELA TALLEDO VELA DE ROMERO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuáles son los factores del absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en Lima 2015-2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la influencia de la incapacidad por enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la influencia de las licencias por maternidad en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la influencia de otros motivos personales en el absentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los factores del absentismo en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en Lima 2016.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar el nivel de influencia de la incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar el nivel de influencia de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar el nivel de influencia en otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p>	<p>Hipótesis general Los factores del absentismo del personal de enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en Lima 2016-2017 están ligados mayormente a incapacidad por enfermedad.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe influencia significativa de la Incapacidad por enfermedad en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe influencia significativa de las licencias por maternidad en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe influencia significativa de Otros motivos personales o de entorno en el personal de enfermería en un Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p>	ABSENTISMO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factores de salud	Formato estandarizado llenado por el médico.	Análisis documentario	No aplica
			Descanso médico por enfermedad			
			Descanso por maternidad			
			Otros motivos			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básico, con enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, De corte longitudinal, descriptivo, exploratorio</p> <p>Nivel. Descriptivo, exploratorio</p> <p>Método. Hipotético - deductivo</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 1035 reportes de licencias y permisos desde el año 2015 – 2017.</p>	<p>Técnicas: Revisión sistemática documentario de partes diarios de archivos de recursos humanos</p> <p>Instrumentos: Partes diarios</p> <p>Autor: Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: INCN Forma de Administración: AUTO ADMINISTRADO</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes y gráficos de barra</p> <p>Inferencial: Regresión Logística Ordinal Chi cuadrado (Independence test)</p>

2. Instrumento: Formato de los RRHH (INCN)



INCN

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS

PARTE DIARIO DE ASISTENCIA Y TARDANZA

SERVICIO : _____ Fecha : _____

Personal que a llegado tarde o que no se presentó el día de hoy :

NOMBRES Y APELLIDOS	CAS (C) Y/O NOMBRADA (N)	CARGO	TURNO	MOTIVO DE AUSENCIA

Firma y Sello del Jefe Respectivo Inmediato

3. Anexo: Base de datos.

Año	Mes	Condición	Absentismo	Servicio	Dias	Dias permiso	Procedencia	Personal
1	2	2	1	14	4	3	1	1
1	2	1	1	2	1	1	4	1
1	2	1	1	9	11	5	1	1
1	2	2	1	13	3	2	1	1
1	2	1	1	7	3	2	3	1
1	2	2	1	12	3	2	1	1
1	2	1	1	5	30	5	4	1
1	2	2	1	13	2	2	1	1
1	2	1	1	13	2	2	1	1
1	2	1	1	14	2	2	2	1
1	2	2	1	13	3	2	1	1
1	2	1	1	14	2	2	2	1
1	2	2	1	14	3	2	2	1
1	2	1	1	9	20	5	1	1
1	2	2	1	13	3	2	1	1
1	2	2	1	13	1	1	1	1
1	2	2	1	13	2	2	1	1
1	2	1	1	15	30	5	1	1
1	2	2	1	13	3	2	4	1
1	2	2	1	1	7	4	4	1
1	2	1	1	12	6	4	2	2
1	2	1	1	2	2	2	1	2
1	2	1	1	12	1	1	2	2
1	2	1	1	13	1	1	4	2
1	2	1	1	14	2	2	2	2
1	2	1	1	11	18	5	4	2
1	2	1	1	3	5	3	1	2
1	2	1	1	2	3	2	2	2
1	2	1	1	14	2	2	1	2
1	2	1	1	8	3	2	3	2
1	2	1	1	15	2	2	3	2
1	2	1	1	15	2	2	3	2
1	2	2	1	13	27	5	1	2
1	2	2	1	13	6	4	2	2
1	1	1	1	3	2	2	1	1
1	1	1	1	9	5	3	1	1
1	1	1	1	2	2	2	2	1
1	1	2	1	8	2	2	4	1

1	1	2	1	3	1	1	2	1
1	1	1	1	5	30	5	1	1
1	1	1	1	11	3	2	2	1
1	1	2	1	8	3	2	2	1
1	1	1	1	11	30	5	1	1
1	1	1	1	15	19	5	1	1
1	1	1	1	15	12	5	1	1
1	1	2	1	13	3	2	1	2
1	1	2	1	13	1	1	2	2
1	1	1	1	13	20	5	1	2
1	1	2	1	1	30	5	1	2
1	1	1	1	8	2	2	2	2
1	1	2	1	13	3	2	4	2
1	1	2	1	13	2	2	2	2
1	1	2	1	7	3	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	1	2
1	1	1	1	10	1	1	2	2
1	1	1	1	16	3	2	2	2
1	1	1	1	14	2	2	4	2
1	1	1	1	13	3	2	2	2
1	1	1	1	8	10	4	1	2
1	1	1	1	1	15	5	1	2
1	1	1	1	5	1	1	4	2
1	1	1	1	3	1	1	1	2
1	1	2	1	13	3	2	1	2
1	3	1	1	5	30	5	4	1
1	3	2	1	3	2	2	1	1
1	3	1	1	12	1	1	1	1
1	3	2	1	13	10	4	4	1
1	3	2	1	13	3	2	1	1
1	3	2	1	13	2	2	1	1
1	3	1	1	11	30	5	1	1
1	3	1	1	14	3	2	2	1
1	3	2	1	6	1	1	2	1
1	3	2	1	14	1	1	1	1
1	3	2	1	14	2	2	1	1
1	3	1	1	11	5	3	2	1
1	3	1	1	14	2	2	1	1
1	3	1	1	6	4	3	4	1
1	3	1	1	16	2	2	4	1
1	3	1	1	6	3	2	2	1
1	3	2	1	13	3	2	1	2
1	3	2	1	14	30	5	1	2
1	3	1	1	5	1	1	4	2

1	3	1	1	5	2	2	3	2
1	3	1	1	2	2	2	3	2
1	3	2	1	13	3	2	1	2
1	3	2	1	14	3	2	2	2
1	3	1	1	3	3	2	4	2
1	3	2	1	13	5	3	2	2
1	3	2	1	9	1	1	1	2
1	3	1	1	15	1	1	1	2
1	3	2	1	13	90	6	3	2
1	3	1	1	10	1	1	3	2
1	3	1	1	5	3	2	2	2
1	3	1	1	2	1	1	2	2
1	3	2	1	13	3	2	3	2
1	4	2	1	13	2	2	1	1
1	4	1	1	16	3	2	4	1
1	4	1	1	16	3	2	2	1
1	4	1	1	5	30	5	4	1
1	4	1	1	11	10	4	1	1
1	4	2	1	13	20	5	4	1
1	4	2	1	13	10	4	4	1
1	4	1	1	14	1	1	2	1
1	4	2	1	12	1	1	3	1
1	4	1	1	3	1	1	3	1
1	4	1	1	13	20	5	1	1
1	4	1	1	3	2	2	2	2
1	4	2	1	3	2	2	1	2
1	4	1	1	3	10	4	1	2
1	4	1	1	15	3	2	1	2
1	4	1	1	15	15	5	1	2
1	4	1	1	14	4	3	4	2
1	4	1	1	3	3	2	3	2
1	4	2	1	6	2	2	4	2
1	4	1	1	8	20	5	1	2
1	4	1	1	2	1	1	2	2
1	4	1	1	2	12	5	3	2
1	4	1	1	10	2	2	1	2
1	4	1	1	14	3	2	4	2
1	4	2	1	4	1	1	2	2
1	4	1	1	6	1	1	1	2
1	5	2	1	13	10	4	4	1
1	5	1	1	16	2	2	2	1
1	5	1	1	12	1	1	1	1
1	5	1	1	8	2	2	2	1
1	5	1	1	8	4	3	2	1

1	5	2	1	10	2	2	2	1
1	5	1	1	2	1	1	1	1
1	5	2	1	13	2	2	1	1
1	5	1	1	6	1	1	1	2
1	5	1	1	6	4	3	1	2
1	5	1	1	7	1	1	2	2
1	5	1	1	11	2	2	2	2
1	5	1	1	15	10	4	1	2
1	5	2	1	2	1	1	2	2
1	5	1	1	15	13	5	1	2
1	5	1	1	10	3	2	2	2
1	5	1	1	15	2	2	3	2
1	5	1	1	6	3	2	1	2
1	6	1	1	15	2	2	1	1
1	6	1	1	5	26	5	4	1
1	6	2	1	13	1	1	1	1
1	6	2	1	1	2	2	2	1
1	6	1	1	9	1	1	1	1
1	6	1	1	2	1	1	2	1
1	6	1	1	12	2	2	1	1
1	6	1	1	13	1	1	1	1
1	6	1	1	8	0	1	2	1
1	6	2	1	13	2	2	1	1
1	6	1	1	12	7	4	1	1
1	6	1	1	9	5	3	4	1
1	6	1	1	15	1	1	2	1
1	6	1	1	1	4	3	1	1
1	6	2	1	15	2	2	4	1
1	6	1	1	15	15	5	1	2
1	6	1	1	15	2	2	4	2
1	6	1	1	15	3	2	2	2
1	6	1	1	13	1	1	2	2
1	6	1	1	15	15	5	1	2
1	6	1	1	5	3	2	1	2
1	6	1	1	5	3	2	3	2
1	6	1	1	5	5	3	2	2
1	6	2	1	1	1	1	3	2
1	6	1	1	9	2	2	1	2
1	6	1	1	2	1	1	1	2
1	7	2	1	1	5	3	4	1
1	7	2	1	13	3	2	1	1
1	7	1	1	14	2	2	2	1
1	7	1	1	9	3	2	2	1
1	7	2	1	12	2	2	1	1

1	7	2	1	14	2	2	1	1
1	7	1	1	14	5	3	1	1
1	7	2	1	7	4	3	1	1
1	7	1	1	11	6	4	1	2
1	7	1	1	3	25	5	1	2
1	7	1	1	13	3	2	4	2
1	7	1	1	5	2	2	2	2
1	7	1	1	3	1	1	4	2
1	7	1	1	8	1	1	3	2
1	7	1	1	9	2	2	1	2
1	7	1	1	13	2	2	1	2
1	7	2	1	7	2	2	4	2
1	7	2	1	7	1	1	1	2
1	7	2	1	7	1	1	1	2
1	7	1	1	6	12	5	1	2
1	8	2	1	11	1	1	2	1
1	8	1	1	10	1	1	4	1
1	8	1	1	11	3	2	2	1
1	8	1	1	5	3	2	2	1
1	8	1	1	9	3	2	2	1
1	8	1	1	9	2	2	4	1
1	8	1	1	9	4	3	4	1
1	8	1	1	9	1	1	1	1
1	8	1	1	2	1	1	2	1
1	8	1	1	14	20	5	1	1
1	8	2	1	13	1	1	1	2
1	8	1	1	4	2	2	4	2
1	8	1	1	6	3	2	1	2
1	8	1	1	3	2	2	1	2
1	8	1	1	3	18	5	1	2
1	8	1	1	3	7	4	4	2
1	8	1	1	5	3	2	2	2
1	8	2	1	1	2	2	1	2
1	8	1	1	3	1	1	2	2
1	8	1	1	3	1	1	2	2
1	8	1	1	9	3	2	4	2
1	8	1	1	13	5	3	4	2
1	8	1	1	13	2	2	2	2
1	8	1	1	3	6	4	2	2
1	9	1	1	9	1	1	4	1
1	9	1	1	2	3	2	2	1
1	9	1	1	15	3	2	2	1
1	9	2	1	1	2	2	1	1
1	9	1	1	12	3	2	2	1

1	9	1	1	11	1	1	2	1
1	9	1	1	12	17	5	2	1
1	9	1	1	9	1	1	2	1
1	9	1	1	13	1	1	2	2
1	9	2	1	14	2	2	2	2
1	9	1	1	7	10	4	2	2
1	9	1	1	14	1	1	1	2
1	9	1	1	14	2	2	1	2
1	9	1	1	11	12	5	1	2
1	9	1	1	3	1	1	1	2
1	9	1	1	3	1	1	1	2
1	9	1	1	8	12	5	1	2
1	9	1	1	3	3	2	1	2
1	9	1	1	3	5	3	2	2
1	9	2	1	13	2	2	1	2
1	9	1	1	13	2	2	2	2
1	9	1	1	12	1	1	2	2
1	9	1	1	3	2	2	2	2
1	9	1	1	6	2	2	2	2
1	9	1	1	4	3	2	1	2
1	9	1	1	7	1	1	4	2
1	9	1	1	8	1	1	2	2
1	9	1	1	13	1	1	1	2
1	9	1	1	4	3	2	2	2
1	9	1	1	1	1	1	4	2
1	9	2	1	4	1	1	2	2
1	9	1	1	13	1	1	2	2
1	10	1	1	13	8	4	1	1
1	10	1	1	9	2	2	2	1
1	10	2	1	12	1	1	3	1
1	10	1	1	11	2	2	2	1
1	10	1	1	12	1	1	2	1
1	10	1	1	12	1	1	1	1
1	10	1	1	12	3	2	2	1
1	10	1	1	13	17	5	4	1
1	10	1	1	13	6	4	4	1
1	10	1	1	6	2	2	2	1
1	10	2	1	8	2	2	1	1
1	10	2	1	14	1	1	2	1
1	10	1	1	4	3	2	2	1
1	10	1	1	15	1	1	1	1
1	10	2	1	6	1	1	4	2
1	10	1	1	6	7	4	1	2
1	10	1	1	13	2	2	2	2

1	10	2	1	12	4	3	4	2
1	10	1	1	15	5	3	4	2
1	10	1	1	6	21	5	1	2
1	10	1	1	13	2	2	4	2
1	10	1	1	9	2	2	2	2
1	10	1	1	11	1	1	2	2
1	10	2	1	6	3	2	2	2
1	10	2	1	6	5	3	3	2
1	10	1	1	13	10	4	4	2
1	10	1	1	9	1	1	3	2
1	11	1	1	9	1	1	1	1
1	11	1	1	13	1	1	4	1
1	11	1	1	15	2	2	1	1
1	11	1	1	13	14	5	1	1
1	11	2	1	3	1	1	1	1
1	11	2	1	14	1	1	4	2
1	11	2	1	11	2	2	2	2
1	11	2	1	15	3	2	2	2
1	11	1	1	9	2	2	1	2
1	11	1	1	1	3	2	1	2
1	11	1	1	5	5	3	3	2
1	11	1	1	13	2	2	2	2
1	11	1	1	4	30	5	2	2
1	11	1	1	7	1	1	3	2
1	11	1	1	4	9	4	1	2
1	12	1	1	9	1	1	3	1
1	12	1	1	7	1	1	4	1
1	12	1	1	9	2	2	1	1
1	12	2	1	2	2	2	4	1
1	12	2	1	12	4	3	4	1
1	12	1	1	11	5	3	1	1
1	12	1	1	13	2	2	1	1
1	12	1	1	2	2	2	1	1
1	12	1	1	3	1	1	2	1
1	12	1	1	11	5	3	1	1
1	12	1	1	3	3	2	4	2
1	12	1	1	15	2	2	1	2
1	12	2	1	6	1	1	3	2
1	12	1	1	10	21	5	1	2
1	12	2	1	13	1	1	1	2
1	12	1	1	3	3	2	1	2
1	12	1	1	10	10	4	1	2
2	1	1	1	11	5	3	1	1
2	1	1	1	9	3	2	4	1

2	1	1	1	2	1	1	4	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	11	10	4	1	1
2	1	1	1	12	1	1	2	1
2	1	1	1	9	2	2	2	1
2	1	1	1	12	1	1	2	1
2	1	1	1	6	1	1	2	1
2	1	1	1	13	1	1	2	1
2	1	2	1	11	9	4	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	1	1	1
2	1	2	1	2	6	4	1	1
2	1	2	1	2	2	2	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	13	1	1	4	1
2	1	2	1	13	1	1	4	2
2	1	1	1	11	1	1	2	2
2	1	1	1	6	3	2	2	2
2	1	1	1	7	7	4	1	2
2	1	1	1	4	1	1	1	2
2	1	1	1	3	4	3	1	2
2	1	1	1	15	3	2	1	2
2	1	1	1	1	27	5	1	2
2	1	1	1	21	5	3	2	2
2	1	1	1	8	4	3	2	2
2	1	1	1	6	3	2	2	2
2	1	1	1	3	10	4	1	2
2	1	1	1	7	7	4	1	2
2	1	1	1	10	1	1	4	2
2	1	1	1	15	2	2	2	2
2	1	1	1	11	1	1	3	2
2	1	1	1	8	1	1	1	2
2	1	1	1	8	13	5	4	2
2	1	1	1	4	2	2	2	2
2	1	1	1	2	3	2	2	2
2	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	2	1	6	2	2	1	2
2	1	2	1	6	2	2	1	2
2	1	1	1	13	1	1	2	2
2	1	1	1	8	11	5	1	2
2	2	2	1	13	7	4	1	1
2	2	1	1	13	2	2	4	1
2	2	1	1	15	8	4	2	1

2	2	1	1	11	15	5	1	1
2	2	1	1	12	3	2	1	1
2	2	1	1	14	3	2	3	1
2	2	1	1	11	4	3	4	1
2	2	1	1	11	3	2	1	1
2	2	1	1	8	4	3	4	2
2	2	1	1	8	12	5	4	2
2	2	1	1	1	4	3	1	2
2	2	1	1	10	2	2	1	2
2	2	1	1	8	3	2	2	2
2	2	2	1	14	1	1	2	2
2	2	2	1	3	6	4	2	2
2	2	1	1	7	3	2	2	2
2	2	2	1	11	3	2	2	2
2	2	1	1	3	4	3	4	2
2	2	1	1	6	1	1	2	2
2	2	1	1	13	1	1	2	2
2	2	2	1	6	2	2	4	2
2	2	1	1	4	2	2	1	2
2	2	1	1	4	2	2	1	2
2	2	1	1	4	2	2	1	2
2	2	1	1	4	2	2	1	2
2	2	2	1	6	30	5	3	2
2	2	1	1	10	1	1	3	2
2	2	1	1	9	3	2	3	2
2	2	1	1	6	2	2	4	2
2	3	1	1	12	1	1	3	1
2	3	1	1	11	1	1	4	1
2	3	1	1	15	2	2	2	1
2	3	1	1	11	30	5	1	1
2	3	1	1	4	1	1	1	1
2	3	1	1	4	30	5	1	1
2	3	1	1	4	1	1	1	1
2	3	1	1	2	2	2	1	1
2	3	2	1	11	2	2	4	1
2	3	1	1	1	2	2	2	1
2	3	1	1	10	1	1	1	1
2	3	1	1	4	5	3	3	1
2	3	1	1	15	15	5	2	1
2	3	2	1	12	3	2	1	1
2	3	1	1	12	1	1	2	1
2	3	1	1	13	2	2	1	1
2	3	2	1	11	20	5	4	1
2	3	2	1	9	1	1	4	1

2	3	1	1	13	1	1	1	1
2	3	2	1	9	1	1	1	1
2	3	1	1	8	2	2	4	2
2	3	1	1	11	18	5	1	2
2	3	1	1	1	25	5	3	2
2	3	1	1	3	2	2	1	2
2	3	1	1	3	2	2	4	2
2	3	1	1	11	3	2	3	2
2	3	1	1	3	1	1	2	2
2	3	1	1	9	2	2	3	2
2	3	1	1	4	1	1	1	2
2	3	1	1	4	5	3	2	2
2	3	1	1	4	1	1	2	2
2	3	1	1	4	1	1	2	2
2	3	2	1	6	1	1	1	2
2	4	1	1	11	9	4	1	1
2	4	1	1	11	8	4	1	1
2	4	2	1	2	1	1	1	1
2	4	1	1	4	11	5	1	1
2	4	1	1	3	5	3	1	1
2	4	1	1	15	1	1	3	1
2	4	1	1	15	1	1	3	1
2	4	1	1	9	1	1	1	1
2	4	2	1	7	2	2	4	1
2	4	1	1	13	3	2	1	1
2	4	1	1	12	2	2	1	1
2	4	2	1	13	3	2	3	1
2	4	2	1	13	24	5	1	1
2	4	1	1	8	2	2	3	2
2	4	1	1	13	1	1	3	2
2	4	1	1	13	1	1	3	2
2	4	1	1	10	1	1	1	2
2	4	1	1	9	2	2	1	2
2	4	1	1	3	3	2	1	2
2	4	1	1	14	20	5	1	2
2	4	1	1	3	2	2	3	2
2	4	1	1	5	1	1	3	2
2	4	1	1	13	2	2	4	2
2	4	1	1	12	1	1	2	2
2	4	1	1	2	2	2	2	2
2	4	1	1	5	1	1	3	2
2	4	1	1	5	1	1	2	2
2	4	1	1	6	1	1	2	2
2	4	1	1	3	2	2	1	2

2	5	2	1	13	1	1	1	1
2	5	1	1	8	1	1	1	1
2	5	1	1	3	2	2	3	1
2	5	1	1	9	3	2	4	1
2	5	1	1	9	2	2	1	1
2	5	2	1	13	6	4	1	1
2	5	2	1	7	2	2	1	1
2	5	1	1	6	1	1	1	2
2	5	1	1	3	3	2	1	2
2	5	1	1	15	2	2	1	2
2	5	1	1	1	1	1	3	2
2	5	2	1	3	1	1	1	2
2	6	2	1	15	2	2	1	1
2	6	2	1	2	1	1	4	1
2	6	1	1	12	1	1	3	1
2	6	2	1	10	2	2	1	1
2	6	1	1	5	1	1	4	1
2	6	2	1	1	10	4	4	1
2	6	1	1	11	3	2	3	1
2	6	2	1	14	1	1	1	1
2	6	1	1	9	2	2	3	1
2	6	1	1	11	3	2	1	1
2	6	1	1	11	2	2	4	1
2	6	1	1	11	1	1	1	1
2	6	1	1	11	6	4	1	2
2	6	1	1	9	11	5	1	2
2	6	2	1	13	2	2	1	2
2	6	1	1	10	1	1	1	2
2	6	2	1	4	8	4	1	2
2	6	1	1	3	1	1	1	2
2	6	1	1	10	20	5	1	2
2	6	1	1	9	20	5	4	2
2	6	1	1	3	1	1	3	2
2	6	2	1	14	1	1	1	2
2	6	2	1	6	1	1	3	2
2	6	1	1	13	1	1	3	2
2	6	1	1	13	12	5	1	2
2	6	1	1	13	1	1	1	2
2	6	1	1	1	1	1	3	2
2	6	2	1	11	1	1	1	2
2	7	2	1	9	30	5	1	1
2	7	2	1	1	5	3	4	1
2	7	2	1	15	3	2	1	1
2	7	1	1	14	2	2	2	1

2	7	1	1	9	3	2	2	1
2	7	2	1	12	2	2	1	1
2	7	2	1	14	2	2	1	1
2	7	1	1	14	5	3	1	1
2	7	2	1	11	4	3	1	1
2	7	1	1	11	6	4	1	2
2	7	1	1	3	25	5	1	2
2	7	1	1	13	3	2	3	2
2	7	1	1	4	2	2	2	2
2	7	1	1	3	1	1	3	2
2	7	1	1	8	1	1	1	2
2	7	1	1	9	2	2	1	2
2	7	1	1	13	2	2	3	2
2	7	2	1	6	2	2	1	2
2	7	2	1	13	1	1	1	2
2	7	2	1	13	1	1	1	2
2	7	1	1	6	12	5	1	2
2	8	2	1	11	1	1	2	1
2	8	1	1	10	1	1	4	1
2	8	1	1	5	3	2	2	1
2	8	1	1	9	3	2	2	1
2	8	1	1	9	2	2	4	1
2	8	1	1	9	4	3	4	1
2	8	1	1	9	1	1	1	1
2	8	1	1	2	1	1	2	1
2	8	1	1	14	20	5	1	1
2	8	1	1	8	3	2	2	2
2	8	1	1	8	3	2	1	2
2	8	1	1	8	3	2	1	2
2	8	1	1	10	2	2	1	2
2	8	1	1	10	18	5	1	2
2	8	1	1	10	7	4	4	2
2	8	1	1	5	3	2	2	2
2	8	1	1	3	1	1	2	2
2	8	1	1	13	2	2	2	2
2	8	1	1	4	6	4	2	2
2	9	1	1	9	1	1	4	1
2	9	2	1	15	2	2	1	1
2	9	1	1	1	3	2	2	1
2	9	1	1	12	1	1	2	1
2	9	1	1	11	17	5	2	1
2	9	1	1	9	1	1	2	1
2	9	1	1	10	1	1	2	1
2	9	2	1	14	2	2	2	1

2	9	1	1	7	10	4	2	1
2	9	1	1	14	1	1	1	1
2	9	1	1	14	2	2	1	1
2	9	1	1	11	12	5	1	1
2	9	1	1	4	1	1	1	2
2	9	1	1	4	1	1	1	2
2	9	1	1	3	12	5	1	2
2	9	1	1	3	3	2	1	2
2	9	1	1	13	5	3	2	2
2	9	2	1	13	2	2	1	2
2	9	1	1	12	2	2	2	2
2	9	1	1	3	1	1	2	2
2	9	1	1	7	2	2	2	2
2	9	1	1	3	3	2	1	2
2	9	1	1	15	1	1	2	2
2	9	2	1	4	1	1	1	2
2	9	1	1	7	3	2	2	2
2	9	1	1	1	1	1	4	2
2	9	1	1	4	1	1	2	2
2	10	1	1	11	3	2	2	1
2	10	1	1	14	19	5	1	1
2	10	1	1	11	2	2	3	1
2	10	1	1	14	18	5	1	1
2	10	1	1	9	1	1	1	1
2	10	1	1	1	2	2	1	1
2	10	1	1	8	2	2	1	1
2	10	1	1	6	1	1	1	1
2	10	1	1	3	6	4	4	1
2	10	1	1	1	2	2	1	1
2	10	1	1	12	1	1	3	1
2	10	1	1	1	1	1	4	1
2	10	1	1	10	2	2	2	2
2	10	1	1	2	2	2	2	2
2	10	1	1	10	2	2	1	2
2	10	1	1	2	2	2	3	2
2	10	1	1	3	1	1	1	2
2	10	1	1	11	2	2	1	2
2	10	1	1	6	1	1	1	2
2	10	2	1	15	2	2	1	2
2	10	1	1	13	2	2	1	2
2	10	1	1	5	2	2	4	2
2	10	1	1	3	19	5	1	2
2	10	1	1	3	7	4	1	2
2	11	1	1	14	12	5	1	1

2	11	1	1	3	8	4	4	1
2	11	1	1	1	18	5	1	1
2	11	1	1	3	1	1	4	1
2	11	1	1	10	1	1	4	1
2	11	2	1	13	3	2	1	1
2	11	2	1	13	3	2	1	1
2	11	1	1	7	5	3	4	1
2	11	1	1	3	5	3	4	1
2	11	1	1	9	3	2	1	1
2	11	2	1	13	3	2	4	1
2	11	1	1	3	1	1	1	1
2	11	1	1	9	5	3	3	1
2	11	1	1	9	3	2	1	1
2	11	1	1	14	6	4	1	2
2	11	1	1	4	2	2	3	2
2	11	2	1	13	1	1	1	2
2	11	1	1	3	13	5	1	2
2	11	1	1	8	3	2	3	2
2	11	1	1	5	2	2	3	2
2	11	1	1	6	1	1	3	2
2	11	1	1	6	1	1	3	2
2	11	1	1	4	1	1	1	2
2	11	1	1	15	1	1	3	2
2	11	1	1	10	2	2	4	2
2	11	1	1	3	1	1	4	2
2	11	1	1	3	1	1	4	2
2	11	1	1	6	5	3	3	2
2	11	2	1	14	2	2	3	2
2	11	1	1	6	4	3	4	2
2	11	1	1	14	2	2	3	2
2	11	1	1	1	7	4	4	2
2	11	1	1	11	2	2	3	2
2	11	1	1	10	1	1	3	2
2	11	1	1	13	1	1	1	2
2	11	1	1	4	1	1	3	2
2	11	1	1	4	1	1	3	2
2	11	1	1	4	1	1	3	2
2	12	1	1	9	3	2	1	1
2	12	1	1	12	3	2	3	1
2	12	1	1	10	3	2	4	1
2	12	1	1	14	24	5	1	1
2	12	1	1	10	1	1	1	1
2	12	1	1	4	2	2	1	2
2	12	1	1	14	2	2	4	2

2	12	1	1	10	5	3	1	2
2	12	1	1	3	20	5	1	2
2	12	1	1	3	1	1	3	2
2	12	1	1	4	2	2	4	2
2	12	1	1	11	1	1	1	2
3	1	1	1	11	1	1	3	1
3	1	1	1	1	1	1	4	1
3	1	1	1	10	3	2	1	1
3	1	1	1	12	5	3	1	1
3	1	1	1	12	10	4	1	1
3	1	1	1	14	3	2	3	1
3	1	1	1	9	1	1	4	1
3	1	1	1	1	4	3	1	1
3	1	1	1	3	2	2	2	1
3	1	1	1	3	3	2	4	1
3	1	1	1	12	2	2	1	1
3	1	1	1	2	3	2	4	1
3	1	1	1	4	1	1	4	2
3	1	2	1	8	3	2	4	2
3	1	1	1	5	2	2	2	2
3	1	1	1	5	3	2	2	2
3	1	2	1	10	2	2	1	2
3	1	1	1	11	1	1	2	2
3	1	1	1	15	9	4	1	2
3	1	1	1	9	16	5	1	2
3	1	1	1	15	1	1	1	2
3	1	1	1	13	3	2	2	2
3	1	1	1	13	2	2	4	2
3	1	1	1	6	3	2	2	2
3	1	1	1	13	2	2	1	2
3	1	1	1	10	2	2	1	2
3	1	1	1	9	15	5	1	2
3	1	1	1	13	1	1	2	2
3	1	1	1	10	1	1	4	2
3	1	1	1	13	1	1	2	2
3	1	1	1	13	2	2	4	2
3	1	1	1	11	3	2	1	2
3	1	1	1	13	2	2	1	2
3	1	1	1	8	1	1	4	2
3	1	1	1	10	1	1	4	2
3	1	1	1	4	1	1	4	2
3	2	1	1	3	1	1	1	1
3	2	1	1	2	1	1	1	1
3	2	1	1	3	1	1	4	1

3	2	1	1	9	1	1	1	1
3	2	1	1	3	1	1	4	1
3	2	1	1	14	1	1	4	1
3	2	1	1	4	5	3	4	2
3	2	1	1	13	10	4	4	2
3	2	1	1	13	2	2	4	2
3	2	1	1	4	3	2	1	2
3	2	1	1	4	1	1	4	2
3	2	2	1	3	1	1	1	2
3	2	1	1	3	2	2	2	2
3	2	1	1	9	8	4	1	2
3	2	1	1	1	1	1	4	2
3	2	2	1	13	1	1	1	2
3	2	2	1	13	1	1	2	2
3	2	1	1	3	2	2	2	2
3	2	1	1	13	3	2	4	2
3	2	1	1	1	1	1	4	2
3	2	1	1	9	5	3	1	2
3	2	1	1	3	2	2	1	2
3	2	1	1	6	2	2	1	2
3	2	1	1	3	6	4	2	2
3	2	2	1	13	1	1	1	2
3	2	1	1	2	6	4	1	2
3	2	1	1	2	2	2	1	2
3	2	1	1	9	6	4	1	2
3	3	1	1	3	2	2	4	1
3	3	1	1	12	1	1	2	1
3	3	2	1	15	3	2	4	1
3	3	1	1	7	2	2	1	1
3	3	1	1	10	1	1	2	1
3	3	1	1	1	1	1	2	1
3	3	2	1	15	1	1	1	1
3	3	2	1	15	4	3	1	1
3	3	1	1	15	2	2	1	1
3	3	1	1	15	2	2	1	1
3	3	1	1	9	1	1	1	1
3	3	1	1	2	9	4	1	2
3	3	2	1	15	2	2	1	2
3	3	1	1	13	1	1	2	2
3	3	1	1	9	1	1	4	2
3	3	1	1	2	1	1	1	2
3	3	1	1	3	2	2	2	2
3	3	1	1	9	14	5	1	2
3	3	1	1	13	4	3	1	2

3	3	1	1	13	1	1	1	2
3	3	1	1	2	2	2	1	2
3	4	1	1	2	2	2	1	1
3	4	1	1	13	1	1	1	1
3	4	1	1	2	2	2	3	1
3	4	2	1	12	3	2	1	1
3	4	1	1	9	1	1	1	1
3	4	1	1	3	2	2	1	1
3	4	1	1	7	3	2	1	1
3	4	1	1	3	4	3	1	1
3	4	1	1	14	3	2	4	1
3	4	2	1	15	2	2	2	2
3	4	2	1	3	2	2	1	2
3	4	1	1	9	5	3	1	2
3	4	2	1	11	5	3	1	2
3	4	1	1	5	1	1	2	2
3	4	1	1	8	1	1	4	2
3	4	1	1	4	3	2	2	2
3	5	1	1	11	17	5	1	2
3	5	1	1	9	3	2	1	1
3	5	1	1	3	2	2	1	1
3	5	1	1	5	2	2	1	1
3	5	2	1	7	2	2	2	1
3	5	1	1	14	1	1	3	1
3	5	1	1	14	2	2	2	1
3	5	1	1	13	3	2	1	2
3	5	1	1	13	3	2	1	2
3	5	2	1	13	1	1	1	2
3	5	1	1	11	3	2	2	2
3	5	2	1	15	2	2	2	2
3	5	2	1	3	2	2	2	2
3	5	1	1	1	3	2	3	2
3	5	2	1	9	3	2	2	2
3	5	1	1	8	1	1	4	2
3	5	1	1	14	2	2	1	2
3	5	2	1	15	2	2	2	2
3	6	1	1	1	2	2	2	1
3	6	1	1	5	1	1	2	1
3	6	1	1	15	2	2	2	1
3	6	1	1	2	2	2	1	1
3	6	1	1	9	1	1	3	1
3	6	1	1	10	1	1	4	1
3	6	1	1	13	1	1	2	1
3	6	1	1	15	1	1	1	1

3	6	1	1	2	3	2	1	1
3	6	1	1	9	2	2	4	1
3	6	1	1	9	1	1	2	1
3	6	1	1	3	1	1	2	1
3	6	1	1	7	30	5	1	1
3	6	1	1	8	4	3	4	2
3	6	1	1	14	2	2	2	2
3	6	1	1	14	8	4	2	2
3	6	1	1	14	4	3	1	2
3	6	1	1	3	2	2	1	2
3	6	2	1	3	30	5	2	2
3	6	1	1	9	1	1	3	2
3	6	1	1	6	1	1	2	2
3	6	1	1	11	1	1	2	2
3	6	1	1	2	4	3	2	2
3	6	1	1	4	2	2	1	2
3	6	1	1	1	1	1	1	2
3	6	1	1	1	2	2	2	2
3	6	1	1	6	2	2	2	2
3	7	2	1	1	5	3	4	1
3	7	2	1	13	3	2	1	1
3	7	1	1	14	2	2	2	1
3	7	1	1	9	3	2	2	1
3	7	2	1	12	2	2	1	1
3	7	2	1	14	2	2	1	1
3	7	1	1	14	5	3	1	1
3	7	2	1	7	4	3	1	1
3	7	1	1	11	6	4	1	2
3	7	1	1	3	25	5	1	2
3	7	1	1	13	3	2	4	2
3	7	1	1	5	2	2	2	2
3	7	1	1	3	1	1	4	2
3	7	1	1	8	1	1	3	2
3	7	1	1	9	2	2	1	2
3	7	2	1	9	1	1	2	2
3	7	2	1	7	1	1	1	2
3	7	1	1	6	12	5	1	2
3	8	2	1	11	1	1	2	1
3	8	1	1	10	1	1	4	1
3	8	1	1	11	3	2	2	1
3	8	1	1	5	3	2	2	1
3	8	1	1	9	3	2	2	1
3	8	1	1	9	2	2	4	1
3	8	1	1	9	4	3	4	1

3	8	1	1	9	1	1	1	1
3	8	1	1	2	1	1	2	1
3	8	1	1	14	20	5	1	1
3	8	2	1	13	1	1	1	2
3	8	1	1	4	2	2	4	2
3	8	1	1	6	3	2	1	2
3	8	1	1	3	2	2	1	2
3	8	1	1	3	18	5	1	2
3	8	1	1	3	7	4	4	2
3	8	1	1	5	3	2	2	2
3	8	2	1	1	2	2	1	2
3	8	1	1	3	1	1	2	2
3	8	1	1	3	1	1	2	2
3	8	1	1	9	3	2	4	2
3	8	1	1	13	5	3	4	2
3	8	1	1	13	2	2	2	2
3	8	1	1	3	6	4	2	2
3	9	1	1	9	1	1	4	1
3	9	1	1	2	3	2	2	1
3	9	1	1	15	3	2	2	1
3	9	2	1	1	2	2	1	1
3	9	1	1	12	3	2	2	1
3	9	1	1	11	1	1	2	1
3	9	1	1	12	17	5	2	1
3	9	1	1	9	1	1	2	1
3	9	1	1	13	1	1	2	2
3	9	2	1	14	2	2	2	2
3	9	1	1	7	10	4	2	2
3	9	1	1	14	1	1	1	2
3	9	1	1	14	2	2	1	2
3	9	1	1	11	12	5	1	2
3	9	1	1	3	1	1	1	2
3	9	1	1	3	1	1	1	2
3	9	1	1	8	12	5	1	2
3	9	1	1	3	3	2	1	2
3	9	1	1	3	5	3	2	2
3	9	2	1	13	2	2	1	2
3	9	1	1	13	2	2	2	2
3	9	1	1	12	1	1	2	2
3	9	1	1	3	2	2	2	2
3	9	1	1	6	2	2	2	2
3	9	1	1	4	3	2	1	2
3	9	1	1	7	1	1	4	2
3	9	1	1	8	1	1	2	2

3	9	1	1	13	1	1	1	2
3	9	1	1	4	3	2	2	2
3	9	1	1	1	1	1	4	2
3	9	2	1	4	1	1	2	2
3	9	1	1	13	1	1	2	2
3	10	1	1	13	8	4	1	1
3	10	1	1	9	2	2	2	1
3	10	2	1	12	1	1	3	1
3	10	1	1	11	2	2	2	1
3	10	1	1	12	1	1	2	1
3	10	1	1	12	1	1	1	1
3	10	1	1	12	3	2	2	1
3	10	1	1	13	17	5	4	1
3	10	1	1	13	6	4	4	1
3	10	1	1	6	2	2	2	1
3	10	2	1	8	2	2	1	1
3	10	2	1	14	1	1	2	1
3	10	1	1	4	3	2	2	1
3	10	1	1	15	1	1	1	1
3	10	2	1	6	1	1	4	2
3	10	1	1	6	7	4	1	2
3	10	1	1	13	2	2	2	2
3	10	2	1	12	4	3	4	2
3	10	1	1	15	5	3	4	2
3	10	1	1	6	21	5	1	2
3	10	1	1	13	2	2	4	2
3	10	1	1	9	2	2	2	2
3	10	1	1	11	1	1	2	2
3	10	2	1	6	3	2	2	2
3	10	2	1	6	5	3	3	2
3	10	1	1	13	10	4	4	2
3	10	1	1	9	1	1	3	2
3	11	1	1	9	1	1	1	1
3	11	1	1	13	1	1	4	1
3	11	1	1	15	2	2	1	1
3	11	1	1	13	14	5	2	1
3	11	2	1	3	1	1	1	1
3	11	2	1	14	1	1	4	2
3	11	2	1	11	2	2	2	2
3	11	2	1	15	3	2	2	2
3	11	1	1	9	2	2	1	2
3	11	1	1	1	3	2	1	2
3	11	1	1	5	5	3	3	2
3	11	1	1	13	2	2	2	2

3	11	1	1	4	30	5	2	2
3	11	1	1	7	1	1	3	2
3	11	1	1	4	9	4	1	2
3	12	1	1	9	1	1	3	1
3	12	1	1	7	1	1	4	1
3	12	1	1	9	2	2	1	1
3	12	2	1	2	2	2	4	1
3	12	2	1	12	4	3	4	1
3	12	1	1	11	5	3	1	1
3	12	1	1	13	2	2	1	1
3	12	1	1	2	2	2	1	1
3	12	1	1	3	1	1	2	1
3	12	1	1	11	5	3	1	1
3	12	1	1	3	3	2	4	2
3	12	1	1	3	3	2	1	2
3	12	1	1	10	10	4	1	2
3	1	1	3	3	1	1	2	2
1	2	2	4	12	2	2	1	1
1	3	2	4	13	20	5	4	1
1	5	2	4	3	13	5	1	1
1	6	2	4	3	30	5	1	1
1	7	2	4	9	30	5	1	1
1	12	1	4	3	31	6	1	2
2	5	2	4	9	8	4	4	1
2	6	2	4	9	30	5	1	1
2	10	2	4	14	10	4	1	2
2	12	1	4	3	10	4	1	1
3	3	2	4	7	1	1	2	1
3	3	2	4	13	3	2	2	2
3	4	2	4	13	15	5	1	1
3	5	1	4	3	29	5	1	1
3	5	1	4	1	31	6	1	1
3	5	2	4	13	22	5	1	1
3	5	2	4	7	13	5	1	1
3	5	2	4	13	22	5	1	2
3	6	1	4	1	31	6	1	1
3	6	1	4	3	30	5	1	1
3	6	1	4	2	15	5	1	1
3	6	1	4	10	3	2	1	2
3	7	2	4	9	30	5	1	1
3	12	1	4	3	31	6	1	2
1	3	1	5	11	3	2	2	1
1	3	1	5	3	3	2	2	2
1	4	1	5	15	4	3	1	1

1	4	1	5	6	3	2	1	1
1	4	1	5	7	15	5	4	2
1	4	1	5	7	1	1	3	2
1	4	1	5	7	9	4	2	2
1	4	1	5	1	1	1	2	2
1	5	1	5	6	4	3	4	1
1	5	1	5	2	10	4	1	2
1	5	1	5	7	19	5	1	2
1	5	1	5	2	1	1	1	2
1	5	1	5	10	10	4	1	2
1	6	1	5	7	10	4	1	1
1	6	1	5	7	10	4	1	2
1	6	1	5	10	9	4	1	2
1	8	2	5	11	4	3	1	1
1	8	1	5	9	1	1	1	1
1	8	1	5	6	3	2	2	2
1	8	1	5	6	3	2	1	2
1	9	1	5	3	3	2	4	2
1	9	1	5	3	7	4	1	2
1	9	1	5	3	5	3	2	2
1	9	1	5	3	4	3	2	2
1	10	1	5	5	17	5	1	2
1	11	1	5	13	2	2	4	1
1	11	1	5	3	3	2	1	1
1	11	1	5	3	18	5	1	1
1	11	1	5	3	13	5	1	2
1	12	1	5	3	12	5	1	1
1	12	1	5	3	30	5	1	1
1	12	1	5	3	9	4	1	2
2	1	1	5	13	2	2	2	2
2	2	2	5	14	5	3	2	2
2	2	2	5	11	2	2	1	2
2	2	1	5	8	1	1	2	2
2	2	2	5	5	1	1	2	2
2	2	1	5	8	5	3	3	2
2	2	1	5	5	4	3	3	2
2	3	1	5	11	2	2	2	1
2	3	1	5	12	2	2	2	1
2	4	1	5	4	14	5	1	1
2	4	1	5	4	5	3	1	1
2	4	1	5	5	2	2	3	2
2	4	1	5	5	2	2	3	2
2	5	1	5	7	1	1	1	1
2	5	1	5	3	5	3	1	1

2	5	1	5	4	9	4	3	1
2	5	1	5	8	1	1	2	2
2	5	1	5	2	3	2	2	2
2	6	1	5	9	2	2	1	1
2	6	1	5	3	2	2	3	2
2	6	1	5	15	10	4	3	2
2	6	1	5	2	2	2	1	2
2	8	2	5	11	4	3	1	1
2	8	1	5	9	1	1	1	1
2	8	1	5	11	3	2	2	1
2	8	2	5	13	1	1	1	2
2	8	1	5	4	2	2	4	2
2	8	2	5	15	2	2	1	2
2	8	1	5	3	1	1	2	2
2	8	1	5	9	3	2	4	2
2	8	1	5	13	5	3	4	2
2	9	1	5	2	3	2	2	1
2	9	1	5	2	3	2	2	1
2	9	1	5	3	3	2	4	2
2	9	1	5	4	7	4	1	2
2	9	1	5	3	2	2	2	2
2	9	1	5	3	5	3	2	2
2	9	1	5	6	4	3	2	2
2	9	1	5	13	1	1	4	2
2	9	1	5	8	1	1	2	2
2	10	1	5	12	1	1	3	1
2	10	1	5	3	1	1	1	1
2	10	1	5	9	2	2	1	1
2	10	1	5	4	2	2	3	2
2	10	1	5	3	1	1	2	2
2	10	1	5	3	15	5	1	2
2	10	1	5	3	1	1	3	2
2	11	1	5	3	1	1	4	1
2	11	1	5	3	24	5	1	1
2	11	1	5	16	4	3	4	1
2	11	2	5	11	2	2	1	1
2	11	1	5	13	3	2	3	1
2	11	1	5	3	11	5	4	1
2	11	1	5	5	2	2	3	2
2	11	2	5	3	1	1	1	2
2	11	2	5	3	3	2	1	2
2	12	2	5	12	10	4	4	1
2	12	1	5	2	2	2	3	2
2	12	1	5	11	20	5	4	2

3	1	1	5	3	4	3	2	2
3	2	1	5	10	1	1	4	1
3	2	1	5	10	1	1	4	1
3	2	1	5	2	4	3	2	1
3	2	2	5	3	3	2	1	2
3	2	1	5	8	1	1	3	2
3	2	1	5	9	2	2	4	2
3	2	1	5	13	4	3	4	2
3	3	1	5	2	1	1	2	1
3	3	2	5	6	10	4	1	1
3	3	1	5	4	3	2	2	2
3	4	1	5	2	6	4	4	2
3	6	2	5	3	1	1	1	2
3	8	2	5	10	4	3	1	1
3	8	1	5	9	1	1	1	1
3	8	1	5	6	3	2	2	2
3	8	1	5	6	3	2	1	2
3	9	1	5	3	3	2	4	2
3	9	1	5	3	7	4	1	2
3	9	1	5	3	5	3	2	2
3	9	1	5	3	4	3	2	2
3	10	1	5	5	17	5	1	2
3	11	1	5	13	2	2	4	1
3	11	1	5	3	3	2	1	1
3	11	1	5	3	18	5	1	1
3	11	1	5	3	13	5	1	2
3	12	1	5	3	12	5	1	1
3	12	1	5	3	30	5	1	1
3	12	1	5	3	9	4	1	2

Joaquin
Vertiz



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

860-18

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto buena
para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Sara Graciela Falledo Vela con DNI N° 09559796
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Malinowski 574 Lima Cercado
(Calle / Lot. / N.º / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-2 (Promoción) del programa: Gestión de los Servicios de
(Nombre del programa)

La Salud identificado con el código de matrícula N° 7000953292
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Revisión y visto bueno para empastado de Tesis
titulada "Factores de Absentismo Laboral en el personal de
enfermería en un Instituto especializado de enfermedades"



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 23 de Mayo de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. a. Avulsado de Tesis
- b. Copia de R.O. de sustentación de Tesis
- c. Copia de dictamen de la sustentación
- d. Copia de actas de aprobación de original dual de Tesis
- e- copia de pantallazo de Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 938 353 015
Email: Sara.Falledo@univallejo.edu.pe

Handwritten signatures and date: 24/05/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0971 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 8 de mayo de 2018

VISTO:

El expediente presentado por TALLEDO VELA, SARA GRACIELA solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **FACTORES DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE ENFERMEDADES NEUROLÓGICAS 2015 - 2017** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) TALLEDO VELA, SARA GRACIELA, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **FACTORES DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE ENFERMEDADES NEUROLÓGICAS 2015 - 2017** presentado por TALLEDO VELA, SARA GRACIELA.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
 Presidente : Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz
 Secretario : Dra. Paula Viviana Liza Dubois
 Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
 Lugar : Aula 205
 Día : 9 de mayo de 2018
 Hora : 2:00 p.m.

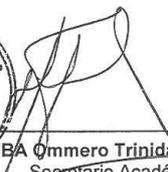
Regístrese, comuníquese y archívese.





 Carlos Venturo Orbegoso
 Jefe
 Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte





 MBA Ommero Trinidad Vargas
 Secretario Académico
 Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.
 Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TALLEDO VELA, SARA GRACIELA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

FACTORES DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE ENFERMEDADES NEUROLÓGICAS 2015 - 2017

Fecha: 9 de mayo de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoros

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por Unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 - 2017**; de la estudiante Talledo Vela Sara Graciela; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 29 de Abril de 2018

Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | <https://ex.tumblr.com/app/cards/es/?u=10498116754&s=3&o=2479438122&ro=103&lang=es>
 feedback studio /5

Tesis Maestría 2da entrega



ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
 B.º Sara Graciela Talledo Vela

Número de palabras: 24451

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	digibug.uprcs Fuente de Internet	2 %
4	www.uamp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	renata.cum.edu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a National U... Trabajo del estudiante	1 %
7	ateneo.umsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	www.cce.ilo.org.co Fuente de Internet	1 %

Text-only Report

Página: 1 de 97

0:39 p.m. 29/04/2018



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Talledo Vela Sara Graciela
D.N.I.: 09559796
Domicilio: Jr. Malinowski 574 Lima Cercanías
Teléfono: Fijo: 4258005 Móvil: 999353015
E-mail: Sara-talledo@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[] Doctorado

Grado: Maestría
Mención: Gestión de los Servicios de la Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Talledo Vela Sara Graciela

Título de la tesis:

Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un Instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017

Año de publicación: 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[X]
[]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma:

[Handwritten signature]

Fecha:

29-5-2018