



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería
en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTOR:

Turpo Huaracallo, Victoria Elizabeth (ORCID:0000-0003-4139- 677X)

ASESORA:

Mg. De La Cruz Ruiz, Maria Angelica (ORCID:0000-0003-1392-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar mi tesis a DIOS, por no abandonarme cuando me sentía perdida, pero en especial a mis padres ELIA y LEONCIO por confiar en mi y enseñarme a no rendirme jamás.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mis padres ELIA y LEONCIO por la formación que me dieron.

Agradesco a CLÍNICA AREQUIPA en especial a Lic. CARMEN PEÑA, jefa de enfermeras por permitirme y darme todas las facilidades en dicha investigación

Y a todas mis compañeras de trabajo por su apoyo brindado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Gráficos y Figuras.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.- INTRODUCCIÓN:	1
II.-MARCO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA:.....	10
3.1. Tipo y diseño investigación:	10
3.2. Variable y Operacionalización:.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	12
3.5.- Procedimientos:	12
3.6.-Método de Análisis de datos:.....	12
3.7.- Aspectos éticos:.....	12
IV.- RESULTADOS:	14
V.-DISCUSIÓN:.....	18
VI.-CONCLUSIONES:	22
VII.-RECOMENDACIONES:.....	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Gráfico 1: Factores asociados al ausentismo laboral.....	14
Gráfico 2: Factores personales.....	15
Gráfico 3: Factores laborales.....	16
Gráfico 4: Factores extralaborales.....	17

RESUMEN

Ausentismo es la ausencia de un empleado durante el horario normal de trabajo y la ausencia o falta de ese empleado; El ausentismo es una de las principales preocupaciones de las empresas por los problemas organizativos y costes que provoca. En los últimos años ha ido en aumento principalmente por la pandemia del COVID-19, pero sin embargo es una situación que durante año tras año ha venido siendo parte de la realidad laboral de nuestro país. El objetivo fue determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, en la Clínica Arequipa durante el 2022. Se utilizó una encuesta a los 60 trabajadores de la salud, del servicio de enfermería, en la clínica Arequipa. De las 60 personas encuestadas 26 personas consideran los factores personales como el mayor causante de ausentismo, 51 personas que los laborales son los más incidentes y solamente 1 persona cree que los extralaborales son los más frecuentes. Concluimos que los factores más frecuentes que están asociados al ausentismo laboral fueron los laborales, como los horarios inflexibles, el clima laboral y la remuneración que según los encuestados era injusta para el nivel profesional que ostentaban.

Palabras clave: Ausentismo laboral, servicio de enfermería, factores asociados.

ABSTRACT

Absenteeism is the absence of an employee during normal business hours and the absence or lack of that employee; Absenteeism is one of the main concerns of companies due to the organizational problems and costs it causes. In recent years it has been increasing mainly due to the COVID-19 pandemic, but nevertheless it is a situation that year after year has been part of the labour reality of our country. The main objective was to determine the factors associated with absenteeism of the nursing staff in the context of COVID19, at the Arequipa Clinic during 2022. As an applied methodology, a survey was conducted to 60 health workers, that belonged to the nursing department in Clínica Arequipa. We found in results that of the 60 people surveyed, 26 consider personal factors as the main cause of absenteeism, 51 people that work factors are the most incident and only 1 person believes that extra-work factors are the most frequent. We conclude that the most frequent factors associated with absenteeism in the nursing staff of the clinic were labor factors, such as inflexible hours, the work environment and remuneration that according to the respondents was unfair for the professional level they held.

Keywords: Labor absence, nursing department, associated factors.

I.- INTRODUCCIÓN:

El ausentismo significa la ausencia de un empleado durante el horario normal de trabajo y la ausencia o ausencia de ese empleado, el absentismo es una de las principales preocupaciones de las empresas por los problemas organizativos y costes que provoca. Ha ido en aumento desde hace años en todo el mundo y este problema es muy frecuente, afectando a miles de instituciones públicas o privadas, sobre todo por la complejidad y la falta de comprensión de las causas de la misma, esta es una situación difícil de estudiar.¹

Las enfermeras son un grupo de trabajo importante que representa la mayoría de los recursos humanos de un centro médico, integrando las actividades del equipo médico con la atención al paciente y respondiendo rápidamente a las respuestas humanas a las emergencias médicas para prevenir complicaciones que amenazan la vida. Este problema suele darse con varios servicios del Hospital de Urgencias Grau 3, provocando en ocasiones retrasos en la atención de los pacientes que solicitan este servicio.²

Cabe señalar que al referirse a las ausencias de los empleados, el uso de los términos "ausencia" o "ausencia" es correcto en los países de América Latina, con solo una diferencia semántica entre ellos, ya que la palabra original en español significa "ausencia". , ausente, con más fuerza léxica. De origen anglosajón, se denomina ausencia, que es el enunciado utilizado en esta encuesta.³

Existen muchas definiciones sobre el ausentismo, algunas muy anteriores, como la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que aún se utilizaba en 1991, llamándolo "un trabajador que se dice que está trabajando pero no está presente", puede significar un empleado que deja el empresa y se ausenta durante las horas de trabajo Tiempo total, excluyendo enfermedad, vacaciones, permisos reglamentarios, accidentes de trabajo, huelga, etc. ⁴

Según la Organización Internacional del Trabajo en el 2016, más de 5 millones de enfermeras trabajan en la región y, por lo tanto, son consideradas la fuerza laboral más grande del sistema de salud del país. El trabajo de una enfermera tiene unas características muy específicas, como por ejemplo, exigirle atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año (domingos y festivos), estar

en constante contacto con el centro de trabajo o con otros proveedores de atención sanitaria y el peligro asociado al paciente, y muchos otros aspectos que la hacen especial, mayor sensibilidad física, frecuentes ausencias psicoemocionales por enfermedad, y muchas otras razones, todas ellas merecen una especial colaboración entre las organizaciones sanitarias y los cuidadores.⁵

González, Perú, E (2016) mostró la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo con significación estadística en $p < 0,006$, reportando un nivel de insatisfacción del 31,5%. Reemplazar al personal ausente es un problema para los gerentes de enfermería, puede significar problemas administrativos o seguridad laboral, ya que el personal suele ser escaso y debe ser reasignado, y para la gerencia del hospital, que es una variable que afecta el costo final. Finalmente, para los compañeros ausentes simboliza mayor carga de trabajo, lo que no implica reconocimiento de salario, tornando desfavorable el ambiente de trabajo.⁶

De este modo nos planteamos la siguiente pregunta general: ¿Cuáles son los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022?

De este modo, y tomando en cuenta las dimensiones de nuestras variables nos planteamos las siguientes preguntas específicas: ¿Cuáles son los factores personales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022?, ¿Cuáles son los factores laborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022? Y ¿Cuáles son los factores extralaborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022?

Este trabajo se justifica porque la investigación ayudará a identificar situaciones clave que causan escasez de personal de enfermería, identificar las causas más comunes y desarrollar estrategias y programas en colaboración con la Clínica y sus órganos gestores; porque sin ausentismo, aumentaría la calidad del trabajo, mejoraría el interés y el reconocimiento, aumentando el nivel de productividad de la organización. En términos de metodología, este estudio servirá como base para otros estudios.

Asimismo, debemos plantearnos el siguiente objetivo general: Determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022.

Por consiguiente, fue posible plantearnos los siguientes objetivos específicos: Determinar los factores personales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022; Identificar los factores laborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022; Investigar los factores extralaborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022.

II.-MARCO TEÓRICO:

Núñez y Pérez (2017) realizó el estudio 'Ausentismo planificado de enfermería en el Rebagliati, 2013-2016' para determinar los indicadores, causas y asociaciones con factores sociodemográficos del ausentismo laboral. Se trata de un estudio de correlación retrospectivo descriptivo. Se realizó a enfermeros y técnicos de enfermería de los referidos sujetos del hospital (16 y 13 respectivamente). Usaron "lista". Concluyeron que casi el 90 % de los investigadores experimentaron períodos de ausencia, con un promedio de 865 horas por año durante los meses de otoño/invierno, con una tasa de ausencia no planificada de 4. Otras tasas de ausentismo (ausentismo general) fueron mayores para los enfermeros (3,5, 30 y 87,5) que para los técnicos (1,5, 16 y 39,5). Motivos de abandono del trabajo pero también relacionados con la carga familiar, estado civil, divorcio/separación/viudedad y mayor experiencia laboral en el establecimiento.⁷

Talledo, S. (2018) En su estudio, "El factor de ausentismo del personal de enfermería del Instituto de Trastornos Neurológicos, 2015-2017". Su propósito es identificar los factores que contribuyen a la ausencia de enfermeras en el sitio. El tipo de investigación es exploratoria, descriptiva alargada. Revisé 1,035 informes de recursos humanos (licencias y permisos) para 2015-2017. Las investigaciones muestran que los principales motivos de baja del Instituto Nacional de Neurociencias son: enfermedad, invalidez, baja por maternidad, motivos de baja laboral de 1 a 20 días..⁸

Rodríguez, E. (2018) En el año 2017, a 145 enfermeras del Hospital, se realizó el estudio "La pausa laboral y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Rebagliati - 2017". Utilizó un cuestionario y realizó una prueba inferencial utilizando la prueba de chi-cuadrado. La tasa de rotación de enfermeras es del 52,4% y el nivel de satisfacción laboral es del 31,7%.⁹

Velásquez, RA (2019) En su tesis, buscó identificar las características y factores asociados al ausentismo entre las enfermeras que laboran en el Hospital Metropolitano de Lima. El estudio fue descriptivo, retrospectivo, transversal y relacionado. En el Hospital Nacional Dos de Mayo. Para determinar el tamaño, la frecuencia y el patrón de las ausencias, revisamos los registros de licencias de enfermería de 2016 y 2017 (1217). Para identificar factores ausentes en la

población de enfermeras de 2018 (424), se determinó una muestra (72) y se completaron cuestionarios con consentimiento informado previo. Los resultados muestran que en 2016 y 2017, la tasa de licencia de enfermería fue del 5,3%, 40 horas por 1000 horas y un promedio de 6 turnos. En 2016, la tasa de ausentismo sin motivo fue común, alcanzando el 64,91% (790 personas).¹⁰

Jaramillo, M y Velásquez RM. (2021), en su estudio, su objetivo era identificar los factores que contribuyeron a la ausencia de personal de enfermería en el centro médico de Huaqiao en 2021. Fue un enfoque cuantitativo, básico, no empírico, descriptivo y transversal. Predominaron los factores personales (62,5%), de los cuales el factor principal es un problema de salud provocado por el Covid 19, pero también existen otros factores que pueden llevar a una excedencia en el trabajo de enfermería.¹¹

Ticharwa M, Cope V, Murray M, (2019), Hicieron en Perth, Australia Occidental, titulado "Ausencia de enfermería: percepciones de gerentes de enfermería y análisis de tendencias", el objetivo era establecer las percepciones de los gerentes sobre las tendencias y el manejo de las ausencias no programadas del personal de enfermería. El enfoque mixto fue utilizado en dos fases: una fase cuantitativa, diseñada para revisar y analizar retrospectivamente los datos sobre ausencias de enfermería, 18 enfermeras ausentes entre julio del 2016 y el 2017. Entrevistas semiestructuradas con gerentes de servicios de enfermería. , continuas de aproximadamente 30 minutos y entrevistas cualitativas basadas en preguntas diseñadas para abordar tendencias, causas y estrategias de gestión. El primer contacto de los empleados es su supervisor inmediato o la enfermera jefe, toman decisiones de personal a nivel individual, por lo que están asociados con el ausentismo.¹²

Zerda ER (2022), con el propósito de analizar los diferentes determinantes del ausentismo escolar en enfermería en las principales áreas del Hospital IESS-Ceibos del Norte de Guayaquil mediante un estudio de campo, se incorporaron métodos de investigación mediante los cuestionarios y se realizaron entrevistas para identificar los determinantes de la licencia de enfermería. . En respuesta a las recomendaciones de cambios en la gestión de cuidadores, se desarrolló un plan estratégico para reducir el ausentismo en los establecimientos, incluyendo el

desarrollo de diferentes estrategias de atribución de cuidadores para promover el desempeño profesional de cada individuo. Para mejorar la productividad de los cuidadores a través del reconocimiento anterior, también se implementará una política de licenciamiento y capacitación permanente para asegurar que los cuidadores se mantengan actualizados, en la vanguardia y procesen a los pacientes, mejorando así su eficiencia laboral y reduciendo el ausentismo.¹⁴

Segovia RDLM, Peralvo AE y Pérez EV (2018), El objetivo de su estudio fue determinar las causas del ausentismo laboral del personal calificado de enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín de Quito entre octubre de 2017 y marzo de 2018 y el impacto de este cambio. Para ello, se calculó un total de 910 enfermeros, es decir 194, y la unidad de enfermería consideró la aplicación de la muestra, fuente primaria de registro de ausencias para el centro coordinador de cuidados, y los registros como fuente secundaria. Entre los resultados obtenidos, la percepción de ausentismo del individuo fue menor y hasta del 26%, frente al 58% del grupo con la misma causa debido al 99% de enfermedades generales y al 1% de enfermedades profesionales. Además, el ausentismo se correlacionó fuertemente ($p < 0,00$) con efectos físicos y sentimientos de tener pareja, indicando una frecuencia 36,0% mayor de burnout e irritabilidad y agotamiento, mientras que la fuerza es 32%.¹⁵

Molinas A. (2019), En su obra, caracteriza la ausencia de personal de enfermería en los hospitales públicos. Menos del 5% del personal de enfermería se va sin motivo. Los ausentes son principalmente mujeres casadas, con hijos, con otros trabajos, con contratos de larga duración y con formación técnica. El servicio de salud debe tener en cuenta estos datos para planificar adecuadamente las ausencias previstas. Se deben diseñar estrategias de mitigación para que la calidad de la atención al paciente no se vea afectada por estas ausencias.¹⁶

La palabra ausentismo proviene del latín, que significa (ausencia, separación, separación) y se sigue utilizando el mismo significado para describir la incompatibilidad de los trabajadores durante la jornada laboral. La condición para disfrutar de los beneficios anteriores es que el trabajador no abandone o deje su puesto durante el tiempo total de trabajo pactado en el contrato colectivo de trabajo. Existe una ausencia en el entorno organizacional desde el surgimiento del trabajo como medio por el cual las personas satisfacen sus propias necesidades y las de

los demás considerando servicios. También vale la pena señalar que los días festivos no están permitidos según la definición de la OIT (ya que esto no se aplica a los trabajadores "de participación obligatoria", sino también a las huelgas, el embarazo, etc.) normales y encarcelados).¹⁷

La definición distingue claramente entre dos tipos de ausencias: las llamadas ausencias "voluntarias" (se considera que los empleados están ausentes del trabajo) y las llamadas ausencias "forzadas" (por razones médicas). A principios de la década del 2000 se conocían accidentes de trabajo voluntario en el contexto de actividades de alto riesgo para tener una salida y luego poder trabajar y continuar en este puesto; por lo tanto, el término está ausente.¹⁸

La ausencia crea ciertas condiciones que impiden que las empresas operen con normalidad, las obliga a contratar a más personas de las necesarias, impide el uso adecuado de los equipos y altera los cronogramas de producción, todo lo cual afecta la productividad, la competitividad y el empleo. También reduce la moral de los empleados, aumenta el desperdicio, reduce la calidad del producto y conduce a una distribución desigual del tiempo de descanso entre los empleados, lo que afecta aún más la productividad y reduce los beneficios que puede obtener la empresa.¹⁹

Para Samanigo, el ausentismo ocurre cuando un empleado deja el trabajo por falta de motivación, experimenta un mal ambiente y genera estrés laboral en la organización que no se resuelve satisfactoriamente y en tiempo. Organización desagradable, que lleva a un comportamiento inapropiado. Existen otras formas de deserción, como retrasos, accidentes y bajo rendimiento laboral, que Francisco Molinera denomina ausentismo presencial.²⁰

Robbins (2004) consideró las siguientes variables para analizar el ausentismo escolar: Género: No hubo diferencias significativas en el desempeño laboral entre hombres y mujeres. No hay evidencia de que el género afecte su satisfacción laboral. Las mujeres trabajadoras notaron una diferencia de género cuando estaban en el jardín de infantes porque preferían trabajar a tiempo parcial, con horarios flexibles y trabajar de forma remota para cumplir con las responsabilidades familiares. Las investigaciones muestran que las mujeres se ausentan del trabajo más que los hombres.²¹

Las investigaciones en América del Norte confirman que las responsabilidades del hogar y la familia recaen en las mujeres. Las mujeres se ausentan del trabajo si sus hijos están enfermos o si la casa sufre daños, excepto en el caso de que la mujer sea la cabeza de familia y no tenga familia que mantener.

Las investigaciones muestran que los trabajadores casados pasan menos tiempo, cambian de carrera y tienen niveles más altos de satisfacción laboral que los trabajadores solteros. Edad: los niños de 54 a 75 años y las niñas de 35 a 41 años tienen tasas más altas de abandono escolar, y la enfermedad es la causa más común de ausentismo. En su libro *The Employee Absence Handbook*, Lawson señala que los empleados menores de 30 años tienen más probabilidades de irse porque buscan un trabajo que satisfaga plenamente sus expectativas. Con el paso de los años, las personas aprenden a aceptar lo que hacen o se sienten realizados en el trabajo. Este estudio utiliza la variable dependiente sobre la tasa de ausentismo y se debe mencionar la importancia de las variables independientes como la sobrecarga de trabajo, la enfermedad general, el clima organizacional, la cantidad de trabajo, los miembros de la familia y el ausentismo.satisfacción laboral.²²

Revisamos el modelo de promoción de la salud de Nola J. Pender, que tiene en cuenta las percepciones de salud de los empleados, así como las características y experiencias individuales desde una perspectiva psicológica, biológica y social. Según Nola Pender, autora del Modelo de mejora de la salud y la enfermería (HPM), el comportamiento está impulsado por el deseo de lograr la felicidad y el potencial humano. Está interesado en crear un modelo de atención que sea sensible a cómo las personas toman decisiones de atención médica. MPS presenta aspectos importantes de las intervenciones dirigidas a cambiar el comportamiento de las personas, así como sus actitudes y motivación para trabajar.²³

El primero muestra la importancia de los procesos cognitivos en el cambio de comportamiento y combina aspectos del aprendizaje cognitivo y conductual, y sugiere que los factores psicológicos influyen en el comportamiento de los niños. Establece cuatro requisitos que su comportamiento debe aprender e imitar: prestar atención (esperar que algo suceda), recordar (recordar lo que se perdieron), imitar

(recrear el comportamiento) y ánimo (buena razón para querer algo).). ese comportamiento).24

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño investigación:

Esta investigación fue de tipo básica se enmarco en la categoría de investigación cuantitativa, ya que se trata básicamente de aspectos observables y cuantificables del fenómeno, a partir de mediciones numéricas y análisis estadístico. Es descriptivo por el estudio situacional o status del ausentismo laboral del personal de enfermería en la Clínica Arequipa.²⁵

Es transversal porque es una investigación que obtendrá datos en un determinado espacio de tiempo y además utilizará como muestra solo a los sujetos de estudio disponibles en el momento de la aplicación del instrumento.²⁶

3.2. Variable y Operacionalización:

La variable a desarrollar en este estudio es:

Factores asociados el ausentismo laboral del personal de enfermería (Ver Operacionalización de variables en anexo 1)

Definición Conceptual: Según la Organización Internacional del Trabajo (1984), el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral, los antecedentes y la existencia de ausentismo están causados o relacionados con diversos factores que pueden ser personales, laborales y no laborales.²⁷

Definición Operacional: De acuerdo a la variable estudiada y teniendo en cuenta la teoría disponible sobre el tema, hemos considerado 3 dimensiones para desdoblarse el estudio de la variable: factores personales, factores laborales y extralaborales.²⁸

Indicadores:

- Factores personales: Edad, Carga familiar, Enfermedad crónica, Vínculo laboral con otra institución, Razones o motivos de las faltas o de la licencia.
- Factores laborales: Relación laboral, Tiempo que labora, Jornada laboral, Desplazamiento a la institución, Accesibilidad de la institución, Dificultad en el transporte, Capacitación fuera de la institución, Agotamiento físico.

- Factores extralaborales: Actividades personales ajenas al trabajo.²⁹

Escala de medición: Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población

La población será todo el personal que labora en los servicios de enfermería de la Clínica Arequipa- Arequipa, para un total de 60 personas.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería de la Clínica Arequipa – Arequipa.
- Personal de enfermería de ambos sexos
- Personal de enfermería que acepten voluntariamente ser parte del estudio.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería en período de licencia o de vacaciones.
- Personal de enfermería que tenga cargos administrativos (consulta externa)

Muestra

El muestreo fue del tipo no probabilístico o censal porque no utilizamos una fórmula para calcular el tamaño de la muestra. El total de personas para el estudio serán las 60 personas que laboran en el servicio de enfermería.³⁰

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada en el proyecto de investigación será la encuesta, ya que utilizaremos un cuestionario contrastado y validado.

El instrumento a utilizar será un cuestionario validado de una tesis de maestría previa relacionado al Ausentismo laboral, dicho cuestionario consta de dos partes con 25 preguntas en total.³¹

3.5.- Procedimientos:

En primer lugar, en el tema de la investigación ética y ética, se requirió la aprobación del Gerente Medico de Clínica Arequipa, que se obtuvo mediante la presentación de una solicitud.

Con la debida autorización, se aplicó una encuesta a los 60 trabajadores de la salud, donde todas eran Licenciadas de enfermería. El proceso de aplicación del instrumento, consistió en unos 15 días aproximadamente.³²

3.6.-Método de Análisis de datos:

Después de aplicar todo, se creará una base de datos, que luego se transferirá a Microsoft Excel 2019 Professional Plus bajo la supervisión de un estadístico que nos pueda proporcionar la confiabilidad del procesamiento estadístico de los resultados y la información obtenida.

3.7.- Aspectos éticos:

Cuando se trata de ética con respecto a nuestro proyecto de investigación, consideramos cuatro prioridades:

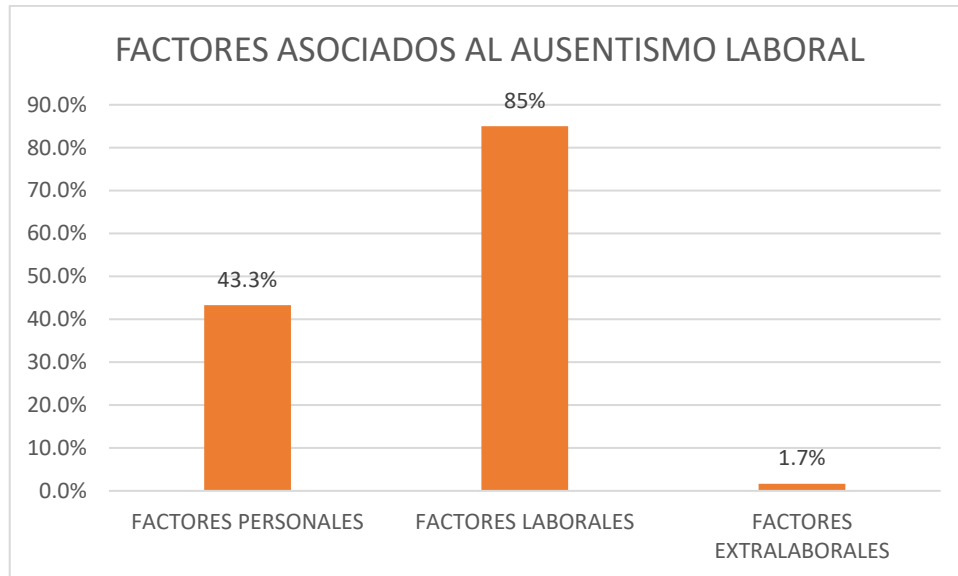
- No maleficencia: Este principio ético es respetar la privacidad de los encuestados, por lo que todos los resultados obtenidos de la encuesta no serán divulgados y utilizados únicamente con fines de investigación.
- Autonomía: De acuerdo con este principio, existirá el esfuerzo por respetar el anonimato del personal del hospital y también decidimos

participar en este estudio mediante la firma del formulario de consentimiento informado.

- Justicia: Las personas investigadas reciben un trato justo, respetuoso y equitativo sin discriminación alguna.
- Confidencialidad: Los datos obtenidos como resultado de este estudio no serán compartidos de ninguna manera, excepto para fines de investigación, los datos personales del encuestado serán tratados de forma estrictamente confidencial.

IV.- RESULTADOS:

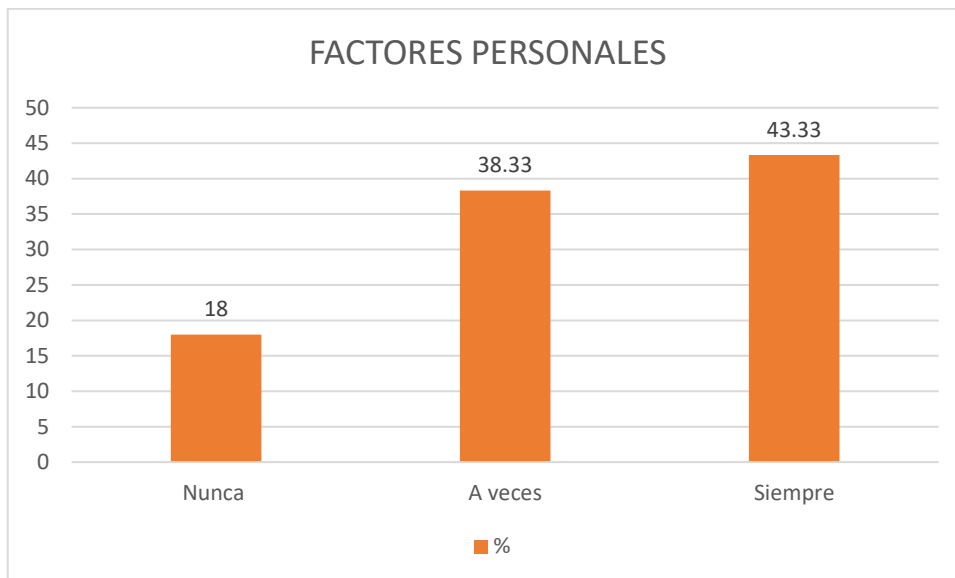
GRÁFICO 1: FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL



Fuente: Elaboración propia

Del gráfico 1, sobre los FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL, hemos encontrado que, 26 (43.3%) personas creen que SIEMPRE sus factores personales están relacionados con el ausentismo, 51 (85%) personas encuentran que los factores laborales influyen más sobre su ausentismo y solamente 1 (1.7%) persona cree que los factores extralaborales están asociados al ausentismo laboral.

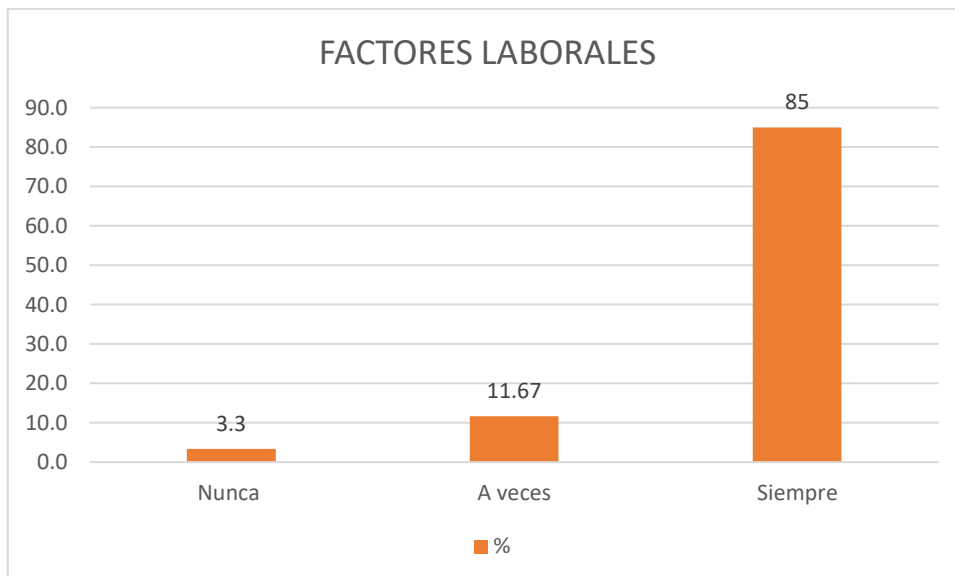
GRÁFICO 2: FACTORES PERSONALES



Fuente: Elaboración propia

Del gráfico 2 podemos extraer que, en la dimensión de FACTORES PERSONALES, del total del personal de enfermería de la Clínica Arequipa, 26 personas (43.33%) respondieron que SIEMPRE sus factores personales están relacionados con su ausentismo laboral, 23 personas (38.33%) respondieron que A VECES sus factores personales están relacionados con el ausentismo laboral y finalmente 11 personas (18%) creen que NUNCA sus factores personales influyen en su ausentismo.

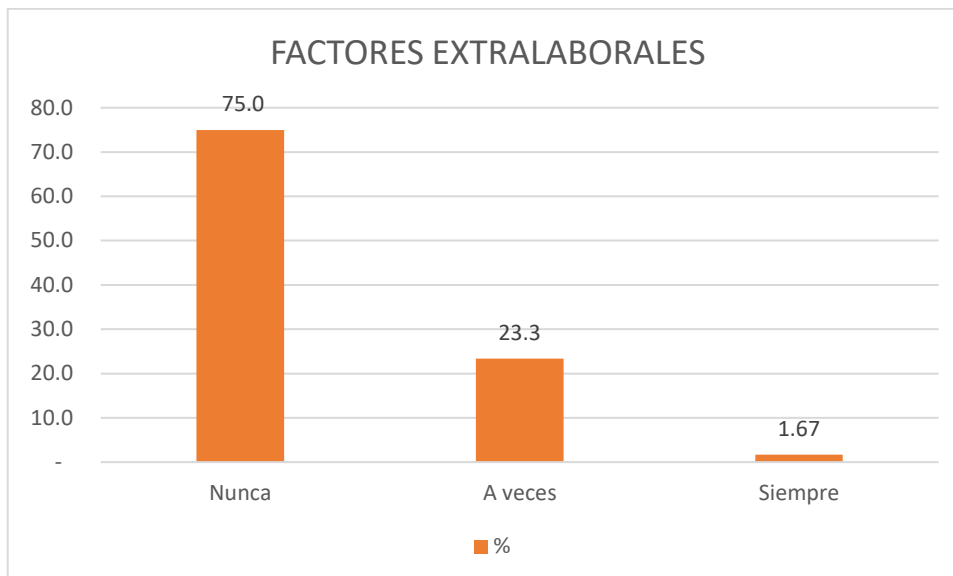
GRÁFICO 3 FACTORES LABORALES



Fuente: Elaboración propia

Referente al gráfico 3, relacionado a la dimensión FACTORES LABORALES, 51 personas (85%) encuentran que los factores laborales SIEMPRE están relacionados con su ausentismo laboral, asimismo, 7 (11.67%) personas creen que A VECES influyen en su ausentismo y finalmente solo 2 personas (3.3%) encuentran que NUNCA sus factores laborales ocasionen ausentismo.

GRÁFICO 4 FACTORES EXTRALABORALES



Fuente: Elaboración propia

Del gráfico 4, relacionado a los FACTORES EXTRALABORALES, encontramos que solamente 1 persona (1.67%) considera que su ausentismo sea SIEMPRE ocasionado por razones ajenas al trabajo, de la misma forma 14 personas (23.3%) consideran que A VECES los factores extralaborales influyan en su ausentismo; y finalmente se encontró que 45 personas (75%) creen que NUNCA las razones ajenas al trabajo sean causantes de su ausentismo laboral.

V.-DISCUSIÓN:

Realizando un contraste con los antecedentes presentados en nuestra investigación podemos demostrar que mientras en nuestra investigación tenemos que los factores laborales con un 51% son los que más afectan o influyen en el ausentismo, tenemos que Talledo, S (2018) en su trabajo informa que los factores que más afectan al ausentismo de las enfermeras son la enfermedad, la invalidez y la baja por maternidad (pre y post), lo que nosotros consideramos como factores personales.²⁸

Núñez y Pérez en el 2017, realizaron un trabajo sobre el ausentismo planificado de enfermería en el Hospital Nacional Rebagliati pero enfocándose más que nada en el ausentismo planificado, es decir, en los permisos que se dan antes de ejecutarse, dentro de los servicios de enfermería, a diferencia de nuestro trabajo, lo que se realizó es observar más que nada, todos los factores externos o internos que causaban o producían que las enfermeras, o personal de enfermería, y tratamos de observar los más presentes y comunes dentro de la institución para poder encontrar la razón o grupo de razones por la cual normalmente las enfermeras, se ausentan del trabajo.²⁹

El trabajo de Núñez y Pérez también comunica en sus resultados, que la carga familiar, el estado civil ya sean, divorciadas, viudas o separadas también afectaba directamente sobre su ausentismo, ya que muchas veces al mismo tiempo de ser trabajadoras de la institución, como lo es la clínica Arequipa, muchas veces también tienen otras tareas en sus hogares, relacionadas con los hijos o con sus parientes cercanos.

Rodríguez, E. (2018) del mismo modo, detecta en su investigación que el nivel de satisfacción laboral en su estudio fue del 31,7% donde podemos inferir que, los factores laborales son los que más influyen en la satisfacción laboral y por ende en la “pausa laboral” como el considera en su investigación.³⁰

En nuestra investigación, detectamos que los factores personales influyen sobre el ausentismo laboral en dos niveles muy importantes, el primero “a veces” con un 38,33% y el segundo nivel “siempre” con 43,33% donde podemos entender que la mayoría del personal de enfermería encuestado, cree que “siempre” su ausentismo está relacionado con sus factores personales. Del mismo modo, Núñez y Pérez

(2017) en su trabajo concluyeron que la carga familiar, el estado civil, el divorcio, la separación y otros, afectaban a su continuidad laboral en sus servicios de enfermería, de tal modo que podemos encontrar una similitud entre ambos trabajos.³¹

El dato más importante obtenido en nuestra investigación y por lejos, el resultado que se predispone mayoritariamente, es el de los “factores laborales” que se presentan hasta en un 85% en nuestro trabajo, es decir, que, según nuestras encuestadas, sus factores relacionados al trabajo o al hospital, son los más frecuentes a la hora de ausentarse del trabajo.

Velásquez, RA en el 2019, encontró que la cantidad excesiva de horas laborales por mes, los turnos laborados por las enfermeras en el hospital de la investigación, afectaban sobre el ausentismo laboral, pero que también existía ausentismo sin motivos en común, donde las trabajadoras no informaban la razón real de su ausentismo.³²

Definitivamente, es importante recalcar también que la enfermedad del COVID-19 ha afectado directamente sobre el ausentismo laboral y de todos modos las propias empresas, como en este caso lo es la Clínica Arequipa, que, en épocas de pandemia, enviaron a la mayoría del personal con comorbilidades a trabajar de manera remota o simplemente de vacaciones indefinidas, para no exponer a su personal debido a la enfermedad.

En la última tabla, encontramos que los factores extralaborales son poco comunes en nuestras encuestadas, ya que, de toda la investigación, es el porcentaje más alto donde las enfermeras contestaron “nunca”, sobre si sus factores extralaborales, es decir, los factores relacionados a asuntos ajenos al trabajo.³³

Ticharwa, Cope y Murray en el 2019 y Zerda ER en el 2022, no consideran factores ajenos al trabajo como causantes del ausentismo, y es donde mayoritariamente se tiene que los factores personales son los que más influyen en las faltas laborales que el personal de enfermería pueda presentar.

Es importante destacar también que la mayoría de antecedentes que hemos utilizado, no considera la pandemia del COVID-19 como un factor importante, por lo que vemos primordial considerar, en esta discusión, que debido a la pandemia,

en nuestro país, tanto a nivel público como a nivel privado (el caso de la Clínica Arequipa) debido a la pandemia, tuvieron que enviar a casa a las personas que más vulnerables eran al virus, en esta situación extrema, durante casi dos años, muchos trabajadores en general, de todas las áreas, tuvieron que tomar vacaciones forzadas o realizar trabajo virtual, por lo que los niveles de ausentismo se vieron incrementados, sin embargo, lo hemos considerado como un derecho del trabajador de salud, y es por eso que no se ha considerado muy importante para los factores personales utilizados en este trabajo de investigación.

En esta investigación, los factores del ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería evaluado de manera global, se encuentran presentes en un 58%, similares resultados se encontraron por Velásquez R, Loli R y Sandoval M. En su estudio factores asociados al ausentismo laboral de Enfermeras, donde se pudo observar que existen factores tanto personales como laborales y están presentes en un 86%. Son diversas las causas y factores de carácter extrínseco o intrínseco que causan ausentismo, como es el género, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo, número de hijos, tipo de trabajo y responsabilidad, satisfacción por el trabajo, enfermedad entre otros; en otras palabras, las características o aspectos sociodemográficos y profesionales pueden generar ausencias.

Los profesionales de Enfermería encuestados indicaron las razones y factores de ausentismo, señalando en su respuesta ausencias por factores personales (problemas familiares, tener niños pequeños, otros trabajos y problemas de salud) y factores laborales (problemas en el lugar de trabajo, no poder cambiar de turno, sobre carga laboral, bajos salarios, falta de apoyo entre compañeros, insatisfacción laboral, entre otros). Respecto a la dimensión factores individuales del ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería, están presentes en un 60%; identificándose que, el 50% siempre tienen responsabilidades en el hogar, el 52% aparte de trabajar en la clínica siempre trabajan en otros centros laborales, el 38% manifestaron que la distancia de su domicilio al centro laboral a veces les causa dificultades, a veces han llegado tarde por problemas de transporte en un 43% y el 38% se ausentaron a su puesto de trabajo a causa de enfermedad. Resultados similares fueron planteados por Velásquez R, Loli R y Sandoval M. donde se encontró que las causas del ausentismo de los profesionales de Enfermería fueron

los factores personales, presentes con un 66%; donde se incluyó las dificultades familiares, el tener responsabilidad de cuidar a niños y padres mayores, indisposición de salud y por último problemas con el transporte. Y un 40% por temas laborales como las dificultades en el trabajo y no haberse facilitado un cambio de turno. Asimismo, Cueva J. con su investigación determinó que, más del 50% de los encuestados tienen bajo su responsabilidad familiares a cargo, siendo considerado como factor que interviene en el ausentismo. Por otro lado, estos hallazgos guardan similitud con lo hallado por Ochoa N y Carreño M. quienes en su investigación demostraron que el 51% de los trabajadores de Enfermería se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% por temas familiares y 94% han llegado tarde por problemas de transporte público con el cual se moviliza la mayoría de las personas, convirtiéndose en un factor para que el personal no llegue a tiempo a su centro laboral.

VI.-CONCLUSIONES:

1. Sobre los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – 2022 encontramos que los que más se presentan en nuestros encuestados son los factores laborales como podrían ser el sueldo, la dificultad del trabajo, las relaciones interpersonales y sobre todo muchas veces, la saturación y carga laboral que tienen las enfermeras dentro del servicio, y que son los que, en su mayoría, ocasionan el ausentismo del personal de enfermería. En segundo lugar, tenemos los factores personales y en un tercer lugar, pero con solamente una encuestada, tenemos los factores extralaborales.

2. En cuanto a los factores personales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022, concluimos que, de todo el personal de enfermería encuestado, casi la mitad de personas del total, cree que siempre están relacionados con su ausentismo, en segundo lugar, las personas que creen que a veces sus factores personales como la lejanía de su domicilio o bien los horarios de trabajo ajustados a los que están sometidos y que están relacionados con el ausentismo y finalmente, en tercer lugar los encuestados que contestaron que nunca sus factores personales influyen en su ausentismo laboral.

3. Concluimos que referente a los factores laborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022, la mayor parte de nuestros encuestados contestó que siempre los factores laborales están relacionados con el ausentismo laboral, en segundo lugar, pero en una cantidad menor a la mitad de encuestados, los que piensan que a veces sus factores laborales repercuten en el ausentismo laboral y finalmente, en tercer lugar los que creen que nunca sus factores laborales influyen en el ausentismo laboral.

4. En cuanto al cuarto objetivo propuesto, podemos concluir que sobre los factores extralaborales asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022, la gran mayoría de encuestados contestaron nunca, sobre si sus factores extralaborales, ocasionaban su ausentismo laboral, una pequeña porción cree que a veces estos pueden

afectar, y casi una nula cantidad de encuestados, cree que estos siempre están relacionados con el ausentismo laboral.

VII.-RECOMENDACIONES:

- 1.** Al área de calidad de la clínica Arequipa: Se debe mejorar las relaciones interpersonales entre las (os) trabajadores del servicio de enfermería, de tal manera que se puede llegar a obtener un mejor clima laboral en el servicio, fortalecer las relaciones entre la jefa del servicio y los demás trabajadores.
- 2.** Al comité de seguridad y ética de la clínica Arequipa: Es recomendable que el órgano encargado de velar por la seguridad de los trabajadores de la clínica, haga chequeos periódicos a la salud de las trabajadoras del servicio de enfermería para poder detectar a tiempo las diversas enfermedades crónicas que puedan ocasionar la pérdida o baja por enfermedad de alguna persona en el servicio.
- 3.** A los futuros investigadores del tema: Es importante realizar más trabajos de investigación de esta índole para poder llegar a esclarecer de mejor manera los factores que mayormente causan el ausentismo laboral en cualquier institución de salud o de otra índole.

REFERENCIAS

1. Camarota R, Pardiñas V. El ausentismo laboral de causa médica en la Policía nacional uruguaya. Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. 2018 [acceso: 10/04/2022];10(1):34-53. Disponible en: http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo_laboral.pdf
2. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7ma ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 201 Núñez LI, Pérez Galdos N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013- 2016. 2017 [acceso: 29/05/2019];10(2):315-26. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/28257> [acceso: 10/04/2022]. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
3. Castillo Rascón MS, Castro Olivera C, Sánchez A, Ceballos BH, Pianesi ME, Malarczuk C, et al. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana. 2019 [acceso: 10/04/2022];50(1):37-44. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53546180007>
4. Ramírez Sánchez RJ. “Repercusión del cuidado de enfermería ante el ausentismo laboral del servicio de emergencia - clínica San Pablo 2012 - 2016” [tesis]. Universidad Nacional del Callao; 2019 [acceso: 11/04/2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2863>
5. Aular Pernalet M. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo [tesis]. Venezuela: Universidad de Carabobo facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales campus Bárbula; 2019 [acceso: 11/04/2022]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4277>
6. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano fortabat de Olavarría [tesis]. Argentina: Universidad Nacional de

Rosario; 2019 [acceso: 11/04/2022. Disponible en:
<http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESISFINAL.pdf>

7. Núñez LI, Pérez Galdos N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013- 2016. 2017 [acceso: 10/04/2022];10(2):315-26. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2825>
8. Sierra Alvillas L, Hurtado Rojas D. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de medicina I y II hospital “Ruiz y Páez” [tesis]. Bolívar: Universidad de Oriente Escuela de Ciencias de la Salud; 2019 [acceso: 10/04/2022]. Disponible en:
<http://ri2.bib.udo.edu.ve/handle/123456789/258>
9. Gómez D, Bernardino E, Dávila M. Administrando al Factor Humano: Ausentismo de Enfermería en Unidad de Medicina Familiar Enfoque. Revista Científica de Enfermería, Revista Cubana de Enfermería. 2019;35(4):e3268 Esta obra está bajo una licencia https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES 12 2018 [acceso: 10/04/2022];XXI(17):48-57. Disponible en:
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%20%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque_Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Hamoui Y, Sirit Y, Bellorin M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Salud de los Trabajadores. 2018 [acceso: 10/04/2022];13(2):107-18. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839274005>
11. Condorhuaman Figueroa Y. Costo del ausentismo laboral por enfermedad en el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima Perú 2017 [tesis]. Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de medicina especialización en Gestión en Salud; 2017 [acceso: 10/04/2022]. Disponible en:
[https://unmsm.ent.sirsi.net/client/es_ES/all_libs/search/detailnonmodl/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:432686/one](https://unmsm.ent.sirsi.net/client/es_ES/all_libs/search/detailnonmodl/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:432686/one)

12. Mosquera Tavera, N. Factores que influyen en el ausentismo laboral y Su Impacto en el Clima Organizacional 2018 [tesis]. Colombia Universidad Nueva Granada facultad de ciencias económicas; 2019 [acceso: 10/04/2022]; Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017 %20.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1)
13. Talledo Vela SG. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017 [tesis]. Universidad Cesar Vallejo; 2018 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_V.pdf?sequence= 1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Núñez Fernández C. Variables Determinantes de las Indisposiciones Laborales: Análisis en una Empresa Socio sanitaria Pública de Baleares (1995-2010) [tesis]. Universidad de las Islas Baleares. Departamento de Biología Fundamental y Ciencias de la Salud. 2012 [acceso: 11/04/2022]. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/104207>
15. Sihuayro L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Tacna; 2018.
16. Velásquez K. Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Lima; 2019.
17. Bustamante D. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica y maternidad registrado en el Centro de Atención Ambulatoria 302 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tesis. Ecuador: Universidad de Cuenca, Cuenca; 2018.
18. De Arco O. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud. [Online].; 2017 [acceso 11/04/2022]. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-00171.pdf>.
19. Pullas G. Factores de Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Tip Top Travel Agencia

- de Viajes CÍA. Ltda, de la Ciudad de Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Central del Ecuador, Quito; 2019.
20. Sesme D. Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo. Tesis de grado. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Babahoyo; 2020.
21. Valdospin S. Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. Tesis de grado. Ecuador: Universidad César Vallejo, Guayaquil; 2021.
22. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. [Online].; 2017 [cited 2022 Abril 28. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
23. Azcona M. Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en Psicología. [Online]. [cited 2022 Abril 21. Available from: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1.
24. Ormeño Rodrigo XI. Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos. 3 de enero de 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17743>
25. Ordóñez Urgiles DC. Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil [Internet] [bachelorThesis]. 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22712>
26. Arias Valenzuela GM, Jara Shueveren AC, Ramos P, Arias Valenzuela GM, Jara Shueveren AC, Ramos P. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay (2018). Revista de salud publica del Paraguay. junio de 2022;12(1):13-9.

27. Ausentismo laboral en trabajadores asistenciales de un Hospital de Ciénaga | Revista Innovación Estética. 1 de junio de 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://innovacionestetica.indecsar.org/revista/index.php/innest/article/view/52>
28. Caranqui Encalada JV. Ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80108>
29. Perez Moina JW. Ausentismo y la relación con el desempeño laboral en profesionales de salud en época de pandemia de la Covid-19 de la microred Ocobamba - Apurímac - 2021. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14719>
30. Terán Guzmán CE. Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua [Internet] [bachelorThesis]. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas; 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/34137>
31. Ferriol M del MC. Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo [Internet] [http://purl.org/dc/dcmitype/Text]. Universitat de les Illes Balears; 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]. p. 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=307516>

32. Osorio BB. Plan de mejora para disminuir el ausentismo del personal de enfermería en un hospital de pediatría. 18 de marzo de 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/2276>
33. Ccoyllo Navarro NE. Políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19, en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 15 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85808>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras.	Según la Organización Internacional del Trabajo (1984), el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral, los antecedentes y la existencia de ausentismo están causados o relacionados con diversos factores que pueden ser personales, laborales y no laborales. ²⁷	De acuerdo a la variable estudiada y teniendo en cuenta la teoría disponible sobre el tema, hemos considerado 3 dimensiones para desdoblar el estudio de la variable: factores personales, factores laborales y extralaborales.	Factores Personales	Edad Carga Familiar Enfermedad crónica Vínculo laboral con otra institución Razones o motivos de las faltas o de la licencia	Nominal
			Factores Laborales	Relación Laboral Tiempo que labora Jornada Laboral Desplazamiento a la institución Accesibilidad de la institución Dificultad en el transporte Capacitación fuera de la institución Agotamiento físico	Nominal
			Factores extralaborales	Actividades personales ajenas al trabajo	Nominal

ANEXO 2: INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022”

CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN:

Buenos días mi nombre es Victoria Elizabeth Turpo Huaraccallo, estoy realizando un estudio titulado “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022”

Le agradezco responder a las preguntas con toda la sinceridad. Es anónima, y los datos obtenidos solo serán de conocimiento y uso del autor.

Instrucciones: Llene los espacios en blanco con letra clara y/o marque con una (x) la respuesta que usted considere correcta según lo que se le solicite.

II. DATOS GENERALES:

Características Sociodemográficas:

1. Edad: _____

2. Sexo: Masculino () Femenino ()

3. Estado civil:

a) Soltero b) Casado c) Conviviente d) Divorciado

4. Tiempo de servicio: _____

5. Condición laboral:

a) Contrato formal o indefinido b) Contrato temporal

III. DATOS ESPECÍFICOS:

N°	PREGUNTAS	Nunca	A veces	Siempre
FACTORES PERSONALES				
1	Dentro de su hogar Ud. Tiene responsabilidades de cuidar a otras personas			
2	A parte de trabajar en la clínica, trabaja en otro centro laboral.			
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchos problemas o dificultades.			
4	Ha llegado tarde por problemas de transporte			
5	Se ausentó a su puesto de trabajo a causa de alguna enfermedad.			
FACTORES LABORALES				
6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral			
7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención.			
8	El servicio donde Ud. Labora dispone de iluminación adecuada.			
9	La ventilación es adecuada en su servicio.			

10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo.			
11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.			
12	Ha sido movilizad(a) de su servicio para cubrir otras áreas.			
13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.			
14	Considera Ud. Que su sueldo es el que debería de ganar.			
15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.			
16	Participa en las actividades programadas de su servicio.			
17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.			
18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.			

19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.			
FACTORES EXTRALABORALES				
20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. De las laborales.			

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificada con DNI _____, trabajador de la Clínica Arequipa, he sido convocada a participar del estudio titulado **“Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022 ”**, que realizará la bachiller Victoria Elizabeth Turpo Huaracallo, para lo cual se accederá a información de mi asistencia y se me realizará una encuesta para obtener datos socio demográficos.

Se me ha explicado que la información será estrictamente anónima y será usada exclusivamente para la presente investigación, luego de lo cual será eliminada.

Por ese motivo, (SÍ) (NO) autorizo mi participación en el estudio, pudiendo retractarme en cualquier momento y solicitar la entrega de la información brindada.

Arequipa, _____

Firma y DNI

ANEXO 4: CARTA UCV



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Juan de Lurigancho, 05 de mayo del 2022

CARTA N°016-2022-CPENF/UCV-LIMA CENTRO

Doctora:
Dra. ZARELLA CORNEJO CHÁVEZ
Gerente Medico de Clínica Arequipa S.A.

De mi mayor consideración:

La que suscribe, Mgtr. Luz María Cruz Pardo, Coordinadora de la Carrera Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, tiene el agrado de presentar a la investigadora VICTORIA ELIZABETH TURPO HUARACCALLO, con DNI N° 44349778 estudiante de nuestra institución educativa, que cursa actualmente el X ciclo, quien optará el Título Profesional de Licenciada en Enfermería por nuestra Universidad con el Trabajo de Investigación titulado "Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID 19, Clínica Arequipa - Arequipa 2022" para lo cual, solicito a usted conceda la autorización del campo de investigación para poder ejecutar dicho proyecto, con el objetivo de contribuir con un aporte científico, que repercutirá positivamente en la salud de la población y/o a la Carrera Profesional de Enfermería.

Adjunto: Proyecto de investigación aprobado por la UCV Lima Este, incluye instrumento de recojo de información.



Mgtr. Luz María Cruz Pardo
Coordinadora Académica de la C.P. de Enfermería
UCV - Campus San Juan de Lurigancho

Proveido - Gerencia Médica	
Pasa a:	Jefatura Enfermería
Para:	LAS encuestas están autorizada (sdo encuestas)
Firma:	Fecha: 3/6/2022



ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100207941
Clínica Arequipa S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	Rolando Tinajeros Altamirano
Nombres y Apellidos	DNI:
Rolando Tinajeros Altamirano	29541307

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo []. no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Factores asociados al Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería en el Contexto del COVID-19. Clínica Arequipa - Arequipa 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Enfermería	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Victoria Cluzabeth Turpo Huaracallo	44349778

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

CLINICA AREQUIPA S.A.


ROLANDO TINAJEROS ALTAMIRANO
GERENTE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 6: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ALFA DE CRONBACH

Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022

N.º	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOT AL		
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20	
2	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	17	
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	17	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	18
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	17	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
7	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	17	
8	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20	
10	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	19	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	20	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	20	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	17	
14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	17	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	17	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	20	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
18	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	17	
S	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	4.39	
S ²	13	00	18	00	13	18	13	07	07	13	24	07	13	07	07	07	07	07	18	24	24	07	07	19.3	

$\sum S_i^2$	2.53	
--------------	------	--

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de los cuadrados de las varianzas de las respuestas de cada ítem.

S_T^2 = Cuadrado de la sumatoria de la varianza de la sumatoria de los puntajes de cada cuestionario aplicado.

Si el alfa "α" de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad que existe en el instrumento a validar.

Entonces:

K = 22,

$\sum S_i^2 = 2.53$

$S_T^2 = 19.31$

reemplazando en la fórmula: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$

$$\alpha = \frac{22}{22-1} \left[1 - \frac{2.53}{19.31} \right] = 0.910 \text{ como dicho valor está muy cerca de 1, la confiabilidad del}$$

instrumento es buena.

Podemos interpretar el coeficiente con los siguientes baremos:

- a) 0.9, el instrumento de medición es excelente.
- b) Entre 0.9 y 0.8, el instrumento es bueno.
- c) Entre 0.8 y 0.7, el instrumento es aceptable.
- d) Entre 0.7 y 0.6, el instrumento es débil.
- e) Entre 0.6 y 0.5 el instrumento es pobre
- f) Si <0,5, no es aceptable

El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación utilizado arrojó 0,910 Por ende el instrumento es de alta confiabilidad para la investigación por el resultado que arrojó.

0,910 > 0,500

ANEXO 7: PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO



Permiso para utilizar instrumento de investigación



Agregar una etiqueta



Victoria Elizabeth Turp... 2 jun.
para repositoriovirtual



Estimada Lic. Giuliana Gavilan Cure:

Me presento, mi nombre es Victoria Elizabeth Turpo Huaracallo con DNI: 44349778 y estoy muy agradecida de antemano, que pueda leer mi correo.

Actualmente estoy haciendo una investigación para poder obtener mi título de Licenciado en enfermería en la UCV y me gustaría tener su permiso para poder utilizar el instrumento que Ud. Aplicó en su Tesis de titulación denominada "Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería Servicio de Emergencia Clínica San Pablo abril 2020".

Agradeciendo de antemano su deferencia, me despido.

Atte.

ANEXO 8: EJEMPLO DE UNA ENCUESTA APLICADA

1 2

Anexo 1

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en
el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022"

CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN:

Buenos días mi nombre es Victoria Elizabeth Turpo Huaracallo, estoy realizando un estudio titulado "Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022"

Le agradezco responder a las preguntas con toda la sinceridad. Es anónima, y los datos obtenidos solo serán de conocimiento y uso del autor.

Instrucciones: Llene los espacios en blanco con letra clara y/o marque con una (x) la respuesta que usted considere correcta según lo que se le solicite.

II. DATOS GENERALES:

Características Sociodemográficas:

1. Edad: 65

2. Sexo: Masculino () Femenino (x)

3. Estado civil:

a) Soltero b) Casado (x) c) Conviviente d) Divorciado

4. Tiempo de servicio: 25

5. Condición laboral: Estable

a) Contrato formal o indefinido b) Contrato temporal

III. DATOS ESPECÍFICOS:

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022", cuyo autor es TURPO HUARACCALLO VICTORIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA DNI: 09971042 ORCID: 0000-0003-1392-5806	Firmado electrónicamente por: MCRUZRU el 28-09- 2022 15:07:24

Código documento Trilce: TRI - 0430751