



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo
laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón
Milagro, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Leal Alvarado, Carolina del Rocio (orcid.org/0000-0002-3706-0731)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (orcid.org/0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, por darme la fuerza, valentía, perseverancia que necesitaba en mi vida para continuar superándome profesionalmente. A mi familia, quien ha estado conmigo desde siempre, y me han apoyado y teniéndome paciencia en toda esta experiencia, a mis suegros de una u otra forma me ayudado con palabras de aliento y superación, y por ultimo y no menos importante a mi madre que es la persona que me educo e hizo en mi la persona q soy actualmente. A mis hermanos, que me han dado sus palabras de aliento, su hombro y ayuda en los momentos más difíciles. A mis mejores amigos, por siempre creer en mí y estar en las situaciones que pueden para apoyarme.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de seguir formándome profesionalmente, a mi querida madre y familiares por apoyarme incondicionalmente en los momentos más difíciles de mi vida, por siempre darme sus consejos y no dejarme caer. Al hospital de Milagro y todos mis colaboradores por su solidaridad y predisposición al permitirme realizarles las encuestas que hicieron posible la culminación de mi investigación. A la universidad César Vallejo – Escuela de posgrado, por brindarme los conocimientos y destrezas necesarias para poder formarme como Maestrante en Gestión de los Servicios de la Salud. Un agradecimiento especial a mi tutor de tesis la Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel por la paciencia, consejos y ayuda brindada en este largo camino

Índice de contenidos

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>v</i>
<i>Índice de gráficos</i>	<i>vi</i>
<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>11</i>
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	<i>11</i>
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	<i>12</i>
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	<i>13</i>
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>14</i>
3.5. <i>Procedimientos</i>	<i>16</i>
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	<i>16</i>
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	<i>16</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>18</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>24</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>30</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>31</i>
<i>VIII. PROPUESTA</i>	<i>32</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>34</i>
<i>ANEXOS</i>	

Índice de tablas

Tabla 1.....	18
<i>Coeficiente Rho Spearman entre ausentismo laboral y sus factores personales u organizacionales en un hospital de Milagro, 2022</i>	<i>18</i>
Tabla 2.....	19
<i>Nivel de los factores personales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022</i>	<i>19</i>
Tabla 3.....	20
<i>Nivel de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022</i>	<i>20</i>
Tabla 4.....	21
<i>Coeficiente Rho Spearman entre las dimensiones tipos de ausentismo y las dimensiones de la variable factores personales y organizacionales en equipo de enfermería de un Hospital de Milagro, 2022</i>	<i>21</i>

Índice de gráficos

Gráfico 1. Nivel de los factores personales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022	19
Gráfico 2. Nivel de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022.....	20
Gáfico 3. Nivel de ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022.....	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar los factores asociados al ausentismo del personal de enfermería del cantón Milagro durante el periodo comprendido entre el año 2021 y julio de 2022. El estudio se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental con eje transversal. La muestra es no probabilística de tipo censal conformada por 118 enfermeros asistenciales. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta “Factores asociados al ausentismo laboral” de Leal Alvarado, (2022) y para el análisis de datos se utilizó el programa Jamovi SPSS v26, y el coeficiente de correlación de Spearman. Dando como resultado existe relación significativa directa con tamaño del efecto mediano entre ausentismo laboral y factores personales u organizacionales ($Rho=.487$; $p<.01$). Finalmente se concluyó que el personal de enfermería presenta ausencias laborales en al menos un nivel medio debido a los factores personales y organizacionales, por lo que para la creación del instrumento deben considerarse en gran medida las cargas familiares y los estresores, ya que estos fueron los indicadores más puntuados.

Palabras claves: factores familiares, factores organizacionales, ausentismo laboral, personal de enfermería, ausentismo, Absentismo Laboral, estado de salud.

Abstract

The objective of the research was to determine the factors associated with absenteeism of the nursing staff of the Milagro canton during the period between 2021 and July 2022. The study has been developed under the quantitative approach and non-experimental design with a transversal axis. The sample is non-probabilistic of the census type made up of 118 care nurses. For data collection, the survey "Factors associated with work absenteeism" by Leal Alvarado, (2022) was applied and for data analysis the Jamovi SPSS v26 program was used, and Spearman's correlation coefficient. As a result, there is a direct significant relationship with the size of the median effect between work absenteeism and personal or organizational factors ($Rho=.487$; $p<.01$). Finally, it was concluded that the nursing staff presents work absences at at least a medium level due to personal and organizational factors, so that for the creation of the instrument, family burdens and stressors should be considered to a great extent, since these were the main factors. most scored indicators.

Keywords: family factors, organizational factors, work absenteeism, nursing staff, absenteeism, Work Absenteeism, state of health.

I. INTRODUCCIÓN

Numerosos fenómenos internos y externos impactan en la capacidad de las organizaciones de satisfacer las necesidades y los cuidados necesarios de los pacientes, lo que repercute directamente sus percepciones sobre su satisfacción con los servicios que reciben y sobre los indicadores de calidad. Como resultado, es necesario abordar el problema para identificar los factores organizacionales y personales que contribuyen al ausentismo laboral (Diana, 2018).

El ausentismo, que se define como la ausencia temporal o permanente del lugar de trabajo, tiene un impacto en la sociedad en general en la economía de las instituciones, las familias de los trabajadores involucrados y los usuarios (Machuca, 2021). Debido a que tiene un efecto negativo en la demanda de servicios de atención por parte de los pacientes, este problema de salud pública es uno de los que los investigadores están cada vez más interesados en estudiar (Tatamuez, 2019).

Por otro lado, muchos autores del estudio sostienen que el ausentismo es el total de ausencias al trabajo de los empleados de la organización, no las ausencias por desempleo, enfermedad prolongada o vacaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que la ausencia al trabajo se produce por causas evitables directa o indirectamente, como la enfermedad, independientemente de su duración y naturaleza, así como la injustificada, si las circunstancias lo permiten, durante toda o parte de la jornada laboral (Rodríguez, 2020).

El sector de actividades de salud tuvo un ausentismo de 7,7 por ciento en el segundo trimestre de 2017, que fue más alto que el de todas las demás industrias y significativamente más alto que el promedio del sector de 4,7 por ciento (Ransdstad, 2018; Velásquez, 2019). La tasa promedio de ausentismo laboral en América Latina al inicio de 2022, según el Banco Mundial (2022), es de 25 por ciento. Hasta noviembre de 2021, el ausentismo laboral en Ecuador no superaba el 10% de la fuerza laboral; sin embargo, para inicios de 2022 había aumentado a 20% (Gutiérrez, 2022).

El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta a la industria de la salud y se produce por la interacción de factores organizacionales, profesionales y personales. Se ha examinado en numerosos estudios desde la perspectiva del personal, teniendo en cuenta su relación con la organización, su nivel de ocupación personal en su día a día y cómo se sienten trabajando en ella (Mothiba, 2018).

La capacidad del personal de enfermería para brindar atención de alta calidad puede tener un impacto directo en el sistema hospitalario de Milagro, Ecuador. En consecuencia, el hecho de que deban trabajar a turnos, las 24 horas del día, los 365 días del año, dificulta su trabajo. Las tasas de ausentismo de enfermería son muy altas como consecuencia de toda esta presión laboral (Cueva, 2018). Recientemente, se ha convertido en un lugar común ver escasez de personal de enfermería en los hospitales, lo que obliga al personal de otros departamentos a reemplazarlos de forma rotativa. La presente investigación se centra en el estudio debido a esto.

Recientemente se han registrado estudios que confirman la existencia de ausentismo laboral en los establecimientos hospitalarios de todo el Ecuador. No existe, sin embargo, ningún estudio que analice las causas del ausentismo laboral y su prevalencia en la zona de estudio de Milagro, particularmente en la población que se pretende analizar. Dado que el personal de enfermería en las instituciones hospitalarias es un pilar crucial en el sistema de prestación de servicios y debe estar presente las 24 horas, la importancia de esta investigación se basa en conocer los factores relacionados con el ausentismo laboral y poder reducirlo.

Lo anterior nos orienta hacia la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre las variables individuales e institucionales y el ausentismo en el personal de enfermería del cantón Milagro en el año 2022?

El conjunto de supuestos teóricos (Nochilson, 1977) dividido en tres modelos homogéneos sirve de base teórica para evaluar los factores asociados al ausentismo laboral. Los primeros son los modelos de evitación del trabajo, en los que la conducta de absentismo se percibe como evitar el trabajo valorado negativamente, evitando o abandonando el trabajo. En el segundo modelo de

adaptación del lugar de trabajo, el ausentismo es visto como la respuesta de un empleado a los cambios que se están realizando para satisfacer las demandas del lugar de trabajo. El último modelo de decisión asume que la ausencia fue una elección racional basada en el logro de una o más metas.

El aporte metodológico del estudio se basa en la creación y validación de un instrumento de medición de factores institucionales, laborales y personales que pueda ser utilizado en la gestión del talento humano en el sector salud para disminuir el porcentaje de ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Milagro.

Para que la administración garantice, la justificación práctica de la investigación brinda información basada en evidencia empírica que permite a la organización diseñar estrategias para combatir el porcentaje de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital Milagro. En cuanto al objetivo general se ha planteado: Determinar la relación entre los factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral del personal de enfermería de un Hospital del cantón Milagro, 2022. Para llegar a lo planteado se establecieron los siguientes objetivos específicos: Identificar los niveles de los factores personales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022; Analizar los niveles de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022; Establecer la relación entre la dimensión tipos de ausentismo y las dimensiones de factores personales y organizacionales en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre Factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022

H₀: No Existe relación estadísticamente significativa entre Factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Fernández (2021) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva con la finalidad de determinar los factores personales y psicosociales relacionados con el ausentismo laboral en el equipo de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima (Perú). Se empleó una muestra probabilística de 349 empleados a los que se les aplicó un cuestionario con 21 reactivos. Los resultados muestran que el 69% del total de ausentismo son justificados y 31% es injustificado. Concluyendo que la relación existente entre los factores personales y el ausentismo laboral es débil.

Porras (2021) realiza una investigación con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en la ausencia no anticipada de los cuidadores en un establecimiento de segundo nivel de atención en Chihuahua (México). Se utilizaron investigaciones observacionales transversales y encuestas. Se encontró que el riesgo de ausentismo, el tipo de ambiente de trabajo y el tiempo están relacionados con los factores psicosociales y organizaciones tomados en cuenta en el instrumento propuesto. Sin embargo, dado que las condiciones de trabajo estresantes pueden afectar el bienestar y la salud de los empleados, generar problemas para las organizaciones e impactar en el ausentismo, es necesario continuar con las investigaciones dirigidas a identificar y justificar la presencia de factores de riesgo psicosocial.

De manera similar, Huamán (2019) utilizó un diseño observacional de corte transversal en un estudio para conocer el ausentismo médico del personal de enfermería en un hospital de Lima (Perú). Se trabajó con una muestra de 470 técnicos de enfermería y 375 enfermeras. Para la recolección de los datos se utilizó el análisis documental. Los resultados indican una alta incidencia de ausencias por motivos médicos, como embarazo o menstruación irregular, como baja por enfermedad, accidentes o accidentes de trabajo, describiendo el ausentismo en el personal de enfermería, e identificando las causas o factores del problema.

Velásquez (2019) realizó un estudio transversal correlacional con una muestra de 72 enfermeras para analizar los factores vinculados al ausentismo laboral en un hospital de Lima (Perú). Utilizó una encuesta anónima con 4

secciones que combinaba revisión documental y métodos de encuesta. Finalmente, se encontró que la incidencia de ausencias injustificadas no planificadas entre las enfermeras hospitalarias supera los estándares internacionales y es casi el doble del promedio informado por la Organización Internacional del Trabajo, y que sus causas son multifacéticas, complejas y de naturaleza predominantemente personal.

Taleno (2019) realizó un estudio con el objetivo de describir las ausencias médicas del personal del centro de salud Sócrates Flores de Managua (Nicaragua) en el año 2018. Se utilizó como muestra a 58 empleados en el estudio descriptivo de corte transversal. Como táctica se utilizó una lista de registro de empleados ausentes. De igual forma, la herramienta representó el establecimiento de un archivo para evaluar las variables relevantes en relación a las metas. Esto llevó a una tasa de ausencia del 46 por ciento por razones médicas entre el personal femenino, que fue el valor predominante; el 36 por ciento de ellos eran empleados de entre 50 y 59 años; el 21 por ciento eran médicos generales; el 59 por ciento eran miembros de la industria de la salud; y el 52 por ciento había trabajado para la empresa durante más de 15 años. La mayoría de las ausencias del trabajo fueron entre uno y tres días, con un 60 por ciento relacionado con problemas de salud, con un 36 por ciento reportando de una a tres afecciones al año. Esto lleva a concluir que las ausencias por razones médicas fueron frecuentes entre mujeres, empleados entre 50 y 59 años, médicos de familia, enfermeras y personal ambulatorio, ocurriendo por un período de 1 a 3 típicamente en agosto y octubre.

Ferro (2018) realizó un estudio con el objetivo de examinar cómo el equipo de enfermería de Sao Paulo, Brasil, percibe los factores que contribuyen al ausentismo y los efectos que esto tiene en la atención al paciente. 30 profesionales de enfermería fueron entrevistados para un estudio cualitativo. Los participantes identificaron una serie de factores que podrían causar ausentismo y tener un impacto en el nivel de atención brindado, incluida la falta de infraestructura física adecuada, herramientas y materiales de baja calidad, problemas de pago, escasez de recursos humanos y comunicación ineficaz. Los hallazgos del estudio apoyan la noción de que los gerentes son cruciales para establecer las condiciones para que el personal de enfermería crezca

profesionalmente y experimente satisfacción en el trabajo, lo que reduce el ausentismo y aumenta su dedicación para brindar a la población cuidados de alta calidad. visitó el Sistema Único de Salud.

A nivel nacional, Cororel (2022) examinó la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en el Hospital de la Troncal, aplicando un estudio cualitativo transversal correlacional a una muestra de 108 enfermeras de la institución a quienes se les aplicó la técnica de encuesta para recolectar información. sobre el ausentismo y su desempeño en el trabajo. Adicionalmente, en el método del cuestionario se utilizaron 35 preguntas cerradas. Las dimensiones eficiencia, eficacia y economía tienen correlaciones moderadas positivas con el ausentismo de 0,438, 0,411 y 0,281 respectivamente, mostrando que existe una correlación moderada significativa de 0,554 entre las variables estudiadas. De acuerdo con los hallazgos del estudio, existe una relación estadísticamente significativa moderadamente positiva entre el desempeño laboral y el ausentismo entre los empleados del Hospital de la Troncal.

En un estudio cuantitativo no experimental que involucró una encuesta y un cuestionario aplicado a una muestra de 159 colaboradores internos, Valdospin (2021) investigó la relación entre las tasas de ausentismo y los factores de riesgo psicosocial en pacientes del Hospital General Guasmo Sur (Guayaquil). Como resultado, existe una correlación positiva baja estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral. La percepción de las dimensiones del factor por parte de la muestra también estuvo en el nivel medio.

En su estudio descriptivo con metodología cuantitativa, Peralvo y Pérez (2018) buscaron determinar las causas de las ausencias laborales del personal de enfermería del Hospital Carlos Andrade Marn de Quito entre octubre de 2017 y marzo de 2018. Se utilizaron 910 enfermeras de la institución como la población, de la cual 194 fueron escogidos mediante muestreo aleatorio simple y sometidos a una encuesta mediante un cuestionario de 25 ítems. El hecho de que el 99 por ciento de las causas del ausentismo sean enfermedades generales y el 1% sean enfermedades profesionales, así como la correlación entre el ausentismo y los efectos físicos y sentimientos de ausencia de un miembro del equipo, resulta en un 36 por ciento de irritabilidad y un 32 por ciento de

agotamiento. Finalmente, fue determinaron que el ausentismo tiene un efecto en cómo se organizan las cosas, qué tan bien se brinda el cuidado y cómo se sienten emocional y físicamente los demás compañeros de trabajo, todo lo cual puede tener un impacto negativo y alterar la dinámica interpersonal.

A nivel local, Ormeo (2022) realizó una investigación con el objetivo general de analizar los diversos factores que determinan el ausentismo laboral en el equipo de enfermería de las áreas primarias del Hospital Guayaquil de Norte IEESS-Ceibos. El diseño no experimental cuantitativo transversal del estudio comprendió una población de 346 enfermeros de la institución, a los cuales se les aplicó una muestra probabilística aleatoria, quedando 185 enfermeros a evaluar. Mediante un cuestionario con escala tipo Likert dividido en 5 dimensiones, entre los cuales se examinaron los factores de ausentismo laboral, trabajo en equipo, liderazgo, compromiso, conocimiento y productividad, se realizaron entrevistas al personal de enfermería. Todo esto llevó a una mayor tasa de ausentismo entre las mujeres, lo que demuestra que la responsabilidad de cuidar a sus familias es su principal excusa. La sobrecarga de trabajo y el estrés, también conocido como síndrome de burnout, son factores que contribuyen al ausentismo, concluyó.

En un estudio cualitativo-cuantitativo, Meléndez (2021) identificó los factores que inciden en las ausencias laborales de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Especial Teodoro Maldonado Carbo y planteó soluciones prácticas para atenuar los efectos de las ausencias. El instrumento cuestionario, que constó de 26 preguntas cerradas y dicotómicas, fue administrado a una población de 82 egresados de enfermería de la unidad de cuidados intensivos mediante técnicas de encuesta y entrevista. Se determinó que la infección por COVID-19 entre los enfermeros de esa área fue la razón principal del ausentismo laboral, que afectó a más del 50% de los enfermeros. Además, un ambiente de trabajo sobrecargado de trabajo genera agotamiento e irritabilidad, ambos fuertemente relacionados con el ausentismo.

Entre las teorías que sustentan el estudio con relación a la variable: ausentismo laboral son: El conjunto de hipótesis teóricas (Nicholson, 1977) desglosadas en tres modelos homogéneos. Los primeros son los modelos de evitación del trabajo, en los que la conducta de absentismo se percibe como

evitar el trabajo valorado negativamente, evitando o abandonando el trabajo. En el segundo modelo de adaptación del lugar de trabajo, el ausentismo es visto como la respuesta de un empleado a los cambios que se están realizando para satisfacer las demandas del lugar de trabajo. El último modelo de decisión asume que la ausencia fue una elección racional basada en el logro de una o más metas. Tomando en cuenta esta teoría y en como percibe al ausentismo laboral, se podrá tener una visión mas clara en los resultados, determinando que modelo sigue esta variable y dar soluciones que sigan el problema.

Los modelos teóricos (Muchinsky, 1977) y (Marshall, 2019), quienes consideran que el ausentismo es una respuesta adaptativa de los empleados a su ambiente de trabajo, donde el ausentismo es causado por problemas creados por los empleados en condiciones de baja satisfacción. Esta satisfacción puede estar medida de forma cuantitativa, cuando la carga laboral es muy alta, y cualitativa, cuando la carga laboral es demasiado difícil. En este sentido definen tres causas para el ausentismo: laboral, se refiere a las cargas monótonas o difíciles que reducen el interés y motivación del trabajador, económica, es cuando el trabajador compara su carga laboral con su recompensa salarial y, social, es cuando los trabajadores se enfrentan al desempleo.

Entre las teorías que sustentan el estudio con relación a la variable: factores personales y organizacionales son: El modelo teórico de (Douglas M. McGregor, 1960) postula que el comportamiento de los trabajadores depende de las expectativas de la dirección, a su vez, esto puede llevar a la satisfacción o no satisfacción del empleado produciéndose un estado comparativo. La ventaja de esta teoría es que permite explicar el desempeño del personal mediante la premisa de que las actitudes y desempeño del personal son una respuesta a la administración de los mismos.

Modelo de la Multi-ruta de (Steers y Mowday, 1981), es una representación completa del proceso de rotación de empleados que subyace en muchos marcos, incluida la noción de que los esfuerzos para cambiar el entorno laboral pueden socavar el proceso por el cual la satisfacción laboral lleva a los empleados a jubilarse. Los esfuerzos por cambiarse del trabajo también afectan directamente a otros determinantes de la rotación de empleados. Relacionado al ausentismo laboral propone 3 segmentos: el primero es el origen de la

expectativas y actitudes del trabajo; el segundo se enfoca en cómo las actitudes afectan la intención de abandonar un trabajo y el tercero es el proceso por el cual la intención de abandonar un trabajo conduce a la rotación de personal.

La raíz latina de la palabra "absentismo laboral" significa "estar ausente, ausente o ausente". El ausentismo es simplemente la falta del empleado para presentarse a trabajar, para decirlo de manera más simple. La cantidad de horas de trabajo perdidas, ya sea por ausencias o retrasos y si fueron legítimos o no, afecta cuán productivamente operan los negocios. Las causas más frecuentes son las contempladas en la ley, donde el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo por eventos como vacaciones, bodas, defunciones y nacimientos, así como causas no reconocidas como problemas de salud, atrasos, asuntos personales u otros. situaciones que repercuten en el incumplimiento de la jornada laboral por parte del trabajador (Araujo, 2019).

Según Velasco (2020) existen dos tipos de ausentismo laboral, justificado e injustificado. El primero se refiere a que la ausencia del colaborador está justificada y reconocida por la ley, en tal caso el trabajador ha informado a la empresa sobre los motivos de su ausencia. La segunda, se considera cuando el colaborador no ha informado sobre su ausencia, esta es una consecuencia grave para la institución puesto que es impredecible ya que no se pueden tomar medidas para prevenir o cubrir la ausencia con antelación. Para medir el ausentismo laboral los indicadores deben ajustarse a las características de la institución sanitaria, ya que el ausentismo no puede ser medido de forma objetiva por los diversos factores que lo determinan. (Huamán, 2019).

Por otro lado, en términos generales, los factores personales son definidos como las situaciones que incluyen únicamente a la persona o grupo de personas que se estudian, entre sus dimensiones se pueden incluir problemas familiares o de salud, estado de ánimos, motivación, ect. (Belmares, 2018). Mientras que los factores organizacionales son definidos como las condiciones que se generan en el ambiente de trabajo, estas consisten en varias dimensiones, incluida la comunicación, el liderazgo, el clima, la cultura organizacional, carga laboral, etc., pueden examinarse para obtener información sobre las dimensiones que tienen el mayor impacto en el entorno (Montero & Villalobos , 2007).

De acuerdo con (Dávalos, 2020), los factores personales y organizacionales se dividen en dos dimensiones:

- Factores institucionales que hacen referencia las diversas características estructurales y funcionales de cada institución, donde el grado de su influencia le da carácter a la institución hospitalaria.
- Factores personales son aquellos indicadores de naturaleza personal, que son inherentes al ser humano, en este se relacionan las actitudes, valores, creencias, familia, sucesos imprevistos.

Según un estudio realizados en Lima (Perú), los factores personales asociados al ausentismo laboral fueron tener niños, vínculo con otra institución, enfermedades crónicas y la motivación. Mientras que para los factores institucionales se tienen dificultades en el área de trabajo, capacitaciones externas, demasiados turnos (Velásquez, 2019). De los expuesto anteriormente se establecieron los siguientes indicadores para la dimensión institucionales: clima de trabajo, estresores y sobrecarga laboral. Así como, responsabilidades familiares, responsabilidades externas, estado de salud, y motivación para la dimensión factores personales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El enfoque cuantitativo utilizado para desarrollar la presente investigación permite gestionar y evaluar los datos rápidamente. También facilitan la comparación de diversas variables (Mashizha, 2014). El tipo de investigación básica, también denominada investigación fundamental, se trabajará de acuerdo con su finalidad. Su objetivo es hacer avanzar la ciencia y aumentar el conocimiento teórico sin interesarse específicamente por sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; más formal y tiende a generalizaciones encaminadas a desarrollar una teoría basada en principios y leyes. (Muntané, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, porque el estudio registra observaciones de las variables en un grupo seleccionado en un solo punto de tiempo (Thompson, 2006).

El esquema aplicado de investigación fue:

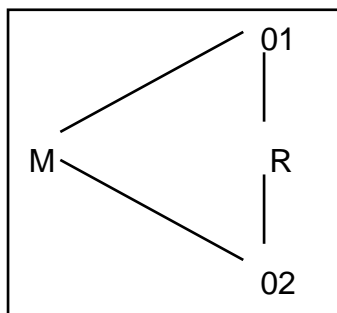


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M: Muestra

O₁: Factores personales y organizacionales

O₂: Ausentismo laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores personales y organizacionales

Definición conceptual

El fundamento o el motivo por el cual se realiza una acción, tal como lo definen Jaramillo y Velásquez (2021), es uno de los factores del ausentismo, por lo que se señalan dos indicadores.

- Factores personales: Son las circunstancias con las que nace un trabajador y que afectan su asistencia o ausencia al trabajo, lo que a su vez afecta su comportamiento en el trabajo.
- Factores organizacionales: Estas son las circunstancias, condiciones y sucesos que los empleados perciben como relevantes para el clima, la cultura, el liderazgo y la satisfacción laboral del lugar de trabajo.

Definición operacional: Se ha medido utilizando los resultados del cuestionario "Factores Asociados al Absentismo", que analiza las causas y tipos de ausencias laborales del personal de enfermería mediante preguntas dicotómicas tipo Likert en una escala del 1 al 5.

Dimensiones

- Factores Personales: Estado de salud, motivación, situación familiar, responsabilidades externas.
- Factores institucionales: Estresores, sobrecarga laboral, clima de trabajo

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Ausentismo laboral

Definición conceptual

Frente a la expectativa social de que un empleado estará presente en el trabajo, el ausentismo, según (Grigore, 2020), es la falta de presencia física. Aunque varía de un caso a otro, el ausentismo es un problema que afecta a todas las organizaciones.

Definición operativa: Se ha evaluado a partir de los resultados del cuestionario "Absentismo Laboral", que analiza los tipos y la frecuencia de las ausencias laborales del personal de enfermería mediante preguntas dicotómicas tipo Likert 1 a 5.

Indicadores

- Frecuencia de ausentismo: faltas, atrasos
- Tipos del ausentismo: justificado e injustificado

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es la totalidad de los componentes que se pretende estudiar en un estudio particular, teniendo en cuenta la posibilidad de que puedan presentar una característica particular (Carrillo, 2015). Para realizar esta investigación se tomó en cuenta a las 250 enfermeras que laboran en el Hospital de Milagro.

Criterio de inclusión:

Cuidadores que laboran en un hospital de Milagro.

En las fechas de la solicitud de recolección de datos, el personal de enfermería está presente.

personal de enfermería totalmente cooperativo que proporciona un consentimiento plenamente informado.

Estándares de exclusión:

Miembros del personal de hogares de ancianos con menos de seis meses de empleo.

No tener un porcentaje de bajas por enfermedad entre el personal de enfermería.

Muestra

Para que el estudio sea objeto de un análisis estadístico justo, la muestra, también conocida como el subconjunto de la población, debe ser lo suficientemente grande. El error de muestreo es el fenómeno por el cual todas las muestras se desvían algo de la población como resultado de variaciones aleatorias (Lunsfor, 1995). Para la muestra no probabilística de esta investigación se escogieron 118 enfermeras asistenciales que cumplieron con los criterios de inclusión en un Hospital de Milagro de un grupo más grande.

Muestreo

Se trata de escoger una porción de la población a estudiar para estimar sus características en su conjunto. La recolección de datos es más rápida y los costos de obtención de información son menores (Singh, 2013), que son los dos principales beneficios.

Se utilizó un muestreo por conveniencia debido a que todos los auxiliares de enfermería que trabajaban en los establecimientos estaban incluidos en el momento de la recolección de datos, según Otten y Manterola (2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El presente estudio se construyó en torno a la metodología de encuestas para conocer más sobre las causas de las ausencias laborales entre el personal de enfermería del Hospital Milagro. un conjunto de técnicas uniformes de investigación para recopilar y analizar datos de la población o muestra en estudio con el objetivo de describir o explicar algún aspecto de estos. (García, 2018).

Instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios como medio de recogida de datos y evaluación de las variables. A través de una serie de preguntas dicotómicas con una escala, estos cuestionarios lograron identificar el factor que tuvo mayor impacto en las ausencias al trabajo de los trabajadores de enfermería.

Para medir la variable factores personales y organizacionales se utilizará el cuestionario “Factores asociados al ausentismo laboral”, creado para los fines del estudio. Tiene cinco opciones de respuesta para cada uno de los 17 ítems, que se dividen en dos dimensiones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El entorno de trabajo, los factores estresantes y la sobrecarga de trabajo son los primeros factores institucionales, que se desglosan en tres indicadores. La segunda categoría de factores es personal y se subdivide en cuatro categorías: motivación, situación familiar, salud y responsabilidades externas.

Para medir la variable ausentismo laboral se utilizará un cuestionario creado específicamente para los fines de este estudio denominado “Absentismo Laboral”. Consta de 8 ítems con 5 opciones de respuesta cada uno, desglosados en dos dimensiones de la siguiente manera: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5). las primeras categorías de ausentismo, que se dividen a su vez en dos indicadores: legítimo e ilegítimo. La segunda frecuencia de ausentismo se desglosa a su vez en los dos indicadores de ausencias y retrasos.

Validez

Se describe como el grado en que los datos y la teoría respaldan cómo deben interpretarse los resultados de las pruebas y las herramientas de medición para los fines para los que fueron diseñados (Poitras y Dupuis, 2019). Se solicitaron tres expertos en salud para evaluar la validez de los instrumentos y se validó su aplicación. (Anexos 3 - 7)

Confiabilidad

Se describe como la precisión o constancia de las mediciones. Observando primero el error de medición del instrumento y teniendo en cuenta las variaciones sistemáticas y aleatorias, es técnicamente posible resolver problemas tanto teóricos como prácticos (Robert, 1995). Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar los resultados de la presente investigación; los valores aceptables fueron aquellos superiores a 0,75. (Anexo 8).

3.5. Procedimientos

Para comenzar la investigación, el hospital que se elegirá para realizar el estudio debía dar su consentimiento por escrito y/o permiso, describiendo los objetivos, métodos y justificaciones que se utilizarán dentro de la institución. Luego, los instrumentos fueron construidos y validados con la intención de que serían consistentes con el objetivo de la investigación. Como resultado, se obtuvo el permiso del hospital para usar los instrumentos.

Después de eso, los participantes elegidos a través del muestreo proporcionaron su consentimiento informado para que se utilizara el instrumento. Para evitar sorprender a los participantes o perjudicar su capacidad para realizar sus trabajos, se creó un cronograma para la aplicación del instrumento después de obtener su consentimiento. Después de organizar los datos, se crearon gráficos utilizando los hallazgos de la recopilación de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para alcanzar los objetivos específicos de identificar, analizar y determinar la magnitud de los factores institucionales y personales del personal de enfermería asociados al ausentismo laboral, se utilizó estadística descriptiva para evaluar la incidencia y porcentaje de estos factores en los encuestados y poder para visualizar los resultados en gráficos.

Para comprender mejor los hallazgos, la información recopilada se ingresó y ordenó en una hoja de cálculo de Excel. Luego, la hoja de cálculo se importó a Jamovi2.3, donde se sometió a un análisis estadístico. el programa 17.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos asumidos serán de acuerdo con el informe de Belmont (1979). Se determinó que la investigación es ética por asumir los siguientes valores:

- **Respeto:** es un valor que permite a las personas reconocer, aceptar, valorar y apreciar las cualidades de otras personas y sus derechos.
- **Honestidad:** es un valor que nos permite vivir en armonía, es decir, en sintonía con lo que pensamos, sentimos y hacemos.
- **Responsabilidad:** es un valor que caracteriza al ser humano por actuar de manera correcta y comprometerse con sus objetivos.
- **Justicia:** es cumplir con los deberes y tener cuidado al tomar una decisión o hacer algo. La responsabilidad es también el hecho de que usted es responsable de alguien o algo.
- **Libertad:** es el derecho a actuar según la propia voluntad ya respetar la ley y los derechos de los demás.

Combinándolos al respetar la integridad y libertad de los participantes al decidir participar o negarse a hacerlo una vez se le hayan expuesto los criterios de la investigación y de los instrumentos dejando de lado la inclinación del investigador; hacer prevalecer la justicia en la selección de los participantes sin ningún tipo de discriminación, de forma equitativa (Maldonado, 2013).

IV. RESULTADOS

Análisis correlacional

Tabla 1.

Coeficiente Rho Spearman entre ausentismo laboral y sus factores personales u organizacionales en un hospital de Milagro, 2022

Factores personales y organizacionales		
	Rho	,487**
	p	<,001
Ausentismo laboral	d	Mediano
	r ²	.237
	n	118

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; n: Tamaño de la muestra

Prueba de Hipótesis

H₀: No Existe relación estadísticamente significativa entre ausentismo laboral y factores personales y organizacionales

p-valor > α(0.05); se acepta la H₀

p-valor < α(0.05); se rechaza la H₀

Decisión estadística: Se rechaza la H₀ en las puntuaciones del ausentismo laboral y factores asociados, así como en sus dimensiones.

Interpretación

El valor de p fue inferior a 0,05 en la Tabla 2, que contenía un análisis inferencial de la asociación entre el ausentismo y factores organizacionales o personales en un hospital de Milagro. Por ello, la evidencia estadística rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de trabajo, que establece que existe una relación directa estadísticamente significativa y un tamaño del efecto mediano entre el ausentismo laboral y factores personales u organizacionales (Rho=. 487; p <. 01); y el ausentismo laboral y los factores personales u organizacionales explican el 23,7% de la varianza del ausentismo laboral.

Objetivo específico 1. Identificar los niveles de los factores personales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022

Tabla 2.

Nivel de los factores personales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	77	65,3	65,3	65,3
Nivel alto	41	34,7	34,7	100,0
Total	118	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

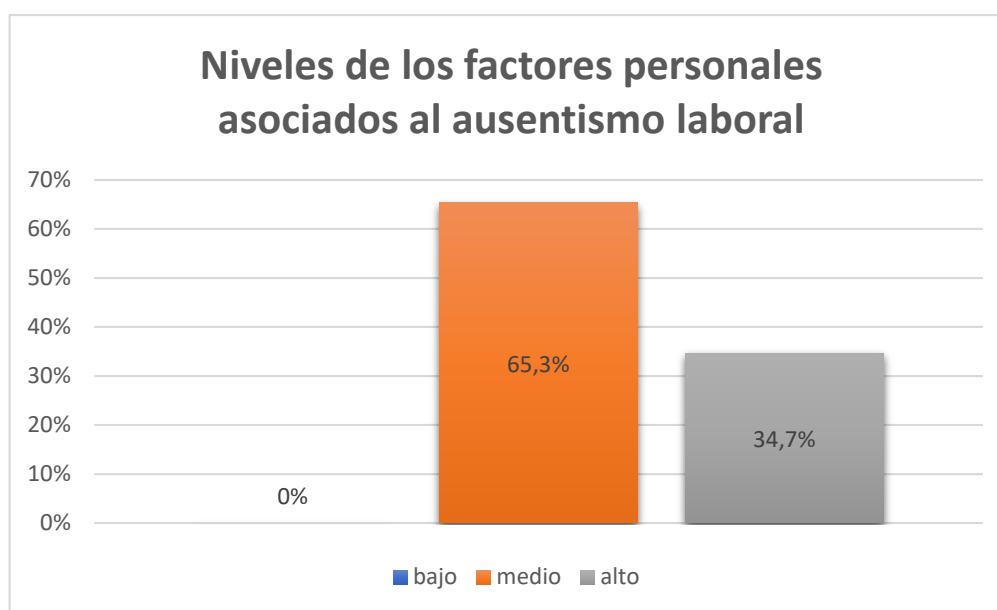


Gráfico 1. Nivel de los factores personales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022

Descripción

La distribución de los niveles de factores personales vinculados a las ausencias laborales entre el personal de enfermería de un Hospital de Milagro se muestra en la Tabla 2 y la Figura 1, siendo los factores de nivel medio (65 punto 3 por ciento) y los factores de nivel alto (34 punto 7 por ciento) los más altos.

predominio.) y sin prevalencia en el nivel bajo. En ese sentido, la mayoría de los trabajadores de enfermería presentan ausencias laborales provocadas por factores organizacionales y personales.

Objetivo específico 2. Analizar los niveles de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022

Tabla 3.

Nivel de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0,00	0,00	0,00
Nivel medio	106	89,8	89,8	89,8
Nivel alto	12	10,2	10,2	100,0
Total	118	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

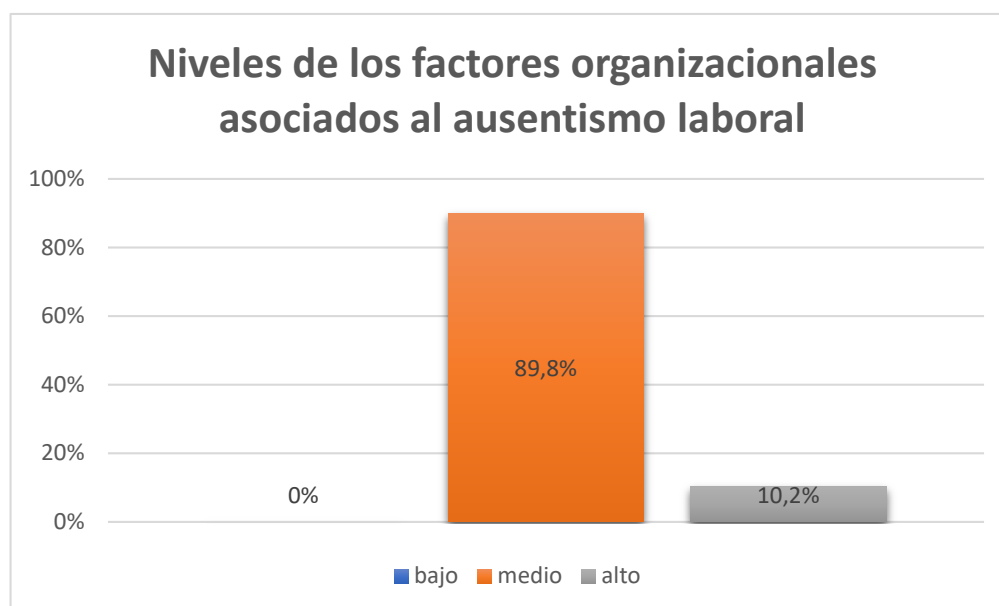


Gráfico 2. Nivel de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022

Descripción

La prevalencia de ausentismo del personal de enfermería de un Hospital de Milagro se distribuye como se muestra en la Tabla 3 y la Gráfica 2, dominando los factores de nivel medio (89 punto 8) y los factores de nivel alto (10 punto 2).) y sin ninguna prevalencia de bajo nivel. En este sentido, los factores organizativos intervienen con mayor frecuencia que los personales en la mayoría de las ausencias del personal de enfermería al puesto de trabajo.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación entre la dimensión tipos de ausentismo y las dimensiones de factores personales y organizacionales en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022

Tabla 4.

Coefficiente Rho Spearman entre las dimensiones tipos de ausentismo y las dimensiones de la variable factores personales y organizacionales en equipo de enfermería de un Hospital de Milagro, 2022

Tipos de ausentismo (N=118)		
Clima de trabajo	Rho	.538**
	p	<.001
	d	Grande
	r ²	.289
Sobrecarga laboral	Rho	.476**
	p	<.001
	d	Mediano
	r ²	.226
Situación familiar	Rho	.319**
	p	<.001
	d	Mediano
	r ²	.101
Responsabilidades externas	Rho	.269**
	p	<.001

d
r²

Mediano
.072

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen; **p < 0,01; r²: Coeficiente de determinación; N: Tamaño de la muestra

Prueba de Hipótesis

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión tipos de ausentismo y las dimensiones de la variable factores personales y organizacionales

Criterios de decisión estadística

p-valor > α(0.05); se acepta la H₀

p-valor < α(0.05); se rechaza la H₀

Decisión estadística: Se rechaza la H₀

Interpretación

Se proporciona un valor p en el análisis inferencial de la tabla 2 de la correlación entre el tipo de ausentismo y la dimensión del factor institucional (ambiente de trabajo y sobrecarga de trabajo). $0.001 < \alpha (0,01)$. La relación entre los tipos de absentismo con obligaciones ajenas y las circunstancias familiares también entra en la categoría de factores personales. Como resultado, la hipótesis nula queda refutada, lo que indica significancia estadística directa. El tamaño de la muestra es de mediano a grande, y el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) oscila entre .269 y .538, lo que indica un rango de significancia estadística directa.

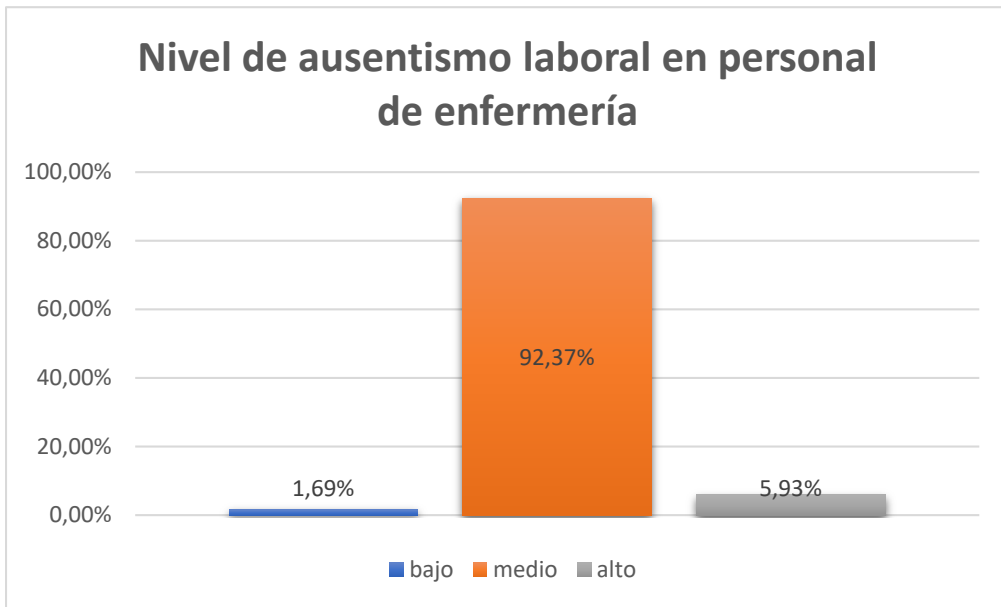


Gráfico 3. Nivel de ausentismo laboral en personal de enfermería de en un Hospital de Milagro, 2022

Descripción

La distribución de los niveles de ausentismo laboral entre el personal de enfermería de un hospital de Milagro, 2022, se muestra en la Figura 1. Se observa una prevalencia de nivel medio (93.37 por ciento), seguido del nivel alto (5.93 por ciento) y con menor incidencia. 11,69%, que es el nivel mínimo. Como resultado, la mayoría del personal de enfermería falta con frecuencia al trabajo y experimenta retrasos, lo que indica que esas ausencias fueron provocadas por circunstancias imprevistas.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe una relación entre el ausentismo laboral y factores personales u organizacionales. Los hallazgos confirmaron que efectivamente existe una relación significativa entre las dos variables, lo que indica que ambas deben ser consideradas a la hora de desarrollar una estrategia para reducir el ausentismo en el equipo de enfermería del servicio de urgencias del hospital.

El objetivo general lo podemos comprobar mediante la prueba de normalidad que se les realizó a las dimensiones de las variables: ausentismo laboral y, factores personales u organizacionales, con el método de Kolmogorov-Smirnov, dando como resultado que los datos no siguen una distribución normal y para establecer la correlación requiere un estadístico No Paramétrico. En los hallazgos del estudio procesados mediante el análisis de correlación, se consideraron las variables: factores organizacionales y personales y el ausentismo laboral del personal de enfermería del cantón Milagro dando como resultado una correlación positiva significativa ($Rho=.487$; $p < .01$). Esto significa que el ausentismo laboral del personal de enfermería se relaciona con los factores personales u organizacionales, fundamentalmente se puede afirmar que la administración no ha tomado medidas para combatir el ausentismo laboral del equipo de enfermería lo cual se ve reflejado en la rotación del personal en el área de emergencias generando un impacto negativo en la capacidad de resolver problemas.

Respaldando la investigación Ferro (2018), en su estudio llegó a la conclusión de que los gerentes y administradores son cruciales para fomentar el crecimiento profesional, lo que reduciría el ausentismo y aumentaría el compromiso de los empleados. Así mismo, lo demuestra lo sustenta el modelo teórico de (Douglas M. McGregor, 1960), quien postula que el comportamiento de los trabajadores depende de las expectativas de la dirección y dado que esta no ha propuesto combatir la variable siguen produciéndose ausencias laborales en el personal de enfermería del hospital. De igual manera, el modelo de la Multi-

ruta de (Steers y Mowday, 1981), determinan que la rotación de empleados se relaciona con la satisfacción del personal y por consiguiente en su manera de desempeñar su laborales, llegando al abandono total del trabajo.

Sin embargo, Fernández (2021) en su estudio determinó que los factores personales se relacionan débilmente con el ausentismo laboral. Lo que nos lleva a las bases teóricas en las que Huamán (2019) expresa que el ausentismo laboral no puede ser medido de forma objetiva, ya que los factores están medidos desde el personal y las instalaciones. De manera que no se puede considerar como absoluto los resultados sobre ausentismo laboral y los factores organizacionales y personales en todas las instalaciones sanitarias, ya que estos también dependen de diferentes aspectos.

Por lo tanto, se puede confirmar la hipótesis general de la investigación, siendo: existe relación estadísticamente significativa entre factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022. Según los hallazgos presentados en el estudio se puede deducir que a medida que existen más factores personales y factores organizacionales en el área de emergencia, habrá más ausentismo por parte del personal de enfermería del área de emergencias. Así mismo, respalda la investigación, uno de los supuestos teóricos de Nicholson (1977), afirma que el ausentismo laboral es una reacción a los procesos de adaptación y demandas del ambiente laboral. Por lo tanto, se pueden confirmar que mientras existan más factores personales y organizacionales la tasa del ausentismo laboral se elevará.

En cuanto al primer objetivo específico, que fue identificar los factores personales asociados al ausentismo laboral en el equipo de enfermería de un Hospital de Milagro en el año 2022, los resultados muestran que el ausentismo laboral se asocia al menos moderadamente a los factores personales con un 34.75%, predominando el 65,3% para el nivel alto, y un 0% para el nivel bajo. Estos hallazgos son comparables con los del estudio de Taleno (2019), que

encontró que los factores personales influyen directamente en las ausencias del personal médico del centro de salud de uno a tres días hábiles y que los problemas médicos son los culpables con mayor frecuencia. Hallazgos similares se obtuvieron en el estudio de Velásquez (2019), que encontró que los factores personales eran los culpables de la alta tasa de ausencias no planificadas e injustificadas entre las enfermeras, que es casi el doble del promedio de la OIT.

Sin embargo, Coronel (2021), determinó que existe una correlación moderada entre el ausentismo y el desempeño del personal. Considerando que el desempeño laboral es una cuestión personal e incluye únicamente a la persona, y según Belmares (2018) esto es un factor personal asociado al ausentismo laboral, es considerado como un indicador de los factores personales. Es decir, los factores personales influyen mayormente en un nivel medio en la institución donde se realizó el estudio. Comprobando nuevamente que el ausentismo no se puede generalizar en todas las instituciones ya sus factores dependen de múltiples aspectos.

Los resultados del segundo objetivo específico, que es identificar los factores institucionales asociados al ausentismo en el equipo de enfermería de un Hospital de Milagro, 2022, muestran que el ausentismo laboral está asociado los niveles de los factores institucionales con al menos un 89.8% para el nivel medio, 10.2% nivel alto y un 0% para el nivel bajo. Los hallazgos del segundo objetivo específico se relacionan con lo encontrado en los estudios de Ormeño (2022), que llegó a la conclusión de que el síndrome de burnout, que es consecuencia de la sobrecarga laboral y el estrés, y Meléndez (2021), que encontró que el agotamiento y la irritabilidad en el trabajo están directamente relacionados con el ausentismo. Estos factores son dimensiones de los factores institucionales.

Respaldando los objetivos específicos 1 y 2 está el modelo teórico de (Muchinsky, 1977) y (Marshall, 2019), quienes consideran que el ausentismo es

una respuesta adaptativa de los empleados a su ambiente de trabajo, donde el ausentismo es causado por la falta de satisfacción de los empleados. Es así como, los niveles ausentismo pueden depender de los factores organizacionales y personales, ya que, si estos aumentan, el absentismo también. Cabe recalcar que, los factores institucionales predominan con un 89.8% en un nivel medio, por lo que debe ser considerado mayor.

En cuanto al objetivo específico final, que es determinar una relación entre los tipos de dimensión ausentismo y los tipos de dimensión organizacional y personal en el personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022. La relación se evaluó mediante el Rho Spearman coeficiente, por lo que la dimensión factores personales se relaciona con la dimensión tipos de ausentismo con un $Rho = -.117$; $p < .05$ y con la dimensión de factores institucionales. $Rho = .549$; $p < .01$. La dimensión tipos de ausentismo es en la que más influye el factor institucional, según los resultados. Dado que los factores relacionados con la institución hospitalaria son aquellos donde se presentan con mayor frecuencia las ausencias, la institución debe tener esto en cuenta al momento de plantear una estrategia para combatirlo.

Respaldando el estudio, Peralvo y Pérez (2018) encuentra que las ausencias laborales tienen un impacto negativo en la organización, el estándar de atención y el bienestar emocional y físico de los demás compañeros de trabajo que están en turno. Esto se debe a que los factores institucionales son una de las dimensiones de la variable factores personales y organizacionales y son los que provocan los impactos del estudio mencionado en la nula. La estrategia del partido deberá fortalecerse porque una minoría también manifestó que sus ausencias al trabajo se debían principalmente a factores organizacionales y personales. A pesar de ser una minoría, su opinión sigue siendo significativa. administración del hospital con el fin de reducir la tasa de ausentismo en estas circunstancias y garantizar que nadie se vea afectado por esta variable.

Sin embargo, estos hallazgos contrastan con los de Valdospin (2021), quien asegura que los factores institucionales o psicosociales en el Hospital General Guasmo Sur de Guayaquil tienen una correlación positiva insignificante con el ausentismo laboral. Mientras que los factores institucionales se correlacionan significativamente con el ausentismo laboral en el contexto de la presente investigación comprobando una vez más que el ausentismo laboral debe ser estudiado desde el punto de vista de la institución hospitalaria y no generalizarlo.

Por otro lado, Huamán (2019), establece para estudiar el ausentismo se debe considerar la magnitud, frecuencia y duración de las ausencias laborales lo cual ayudará a determinar el nivel porcentual de la variable en el personal del hospital seleccionado como muestra. El estudio solo consideró como indicadores los tipos y la frecuencia, ya que la finalidad del estudio es relacionarlo con los factores organizacionales y personales.

La importancia de esta investigación surge del hecho de que la capacidad del hospital y del personal para brindar a los pacientes una atención de alta calidad se ve frecuentemente comprometida por la escasez de personal, que fue el principal impulso para la ejecución de la investigación. Estas ausencias pueden ser causadas por una variedad de factores, incluidos los organizacionales y personales. En general, los resultados muestran que el ausentismo laboral en los centros de salud en general debería ser considerado uno de los primeros puntos de interés ya que afecta directamente al personal y a los servicios que se están brindando en dicha institución, debido a que mediante esa variable se pueden medir el nivel de cumplimiento de las necesidades del paciente.

Por último, el presente estudio permite observar que la mayoría de los enfermeros del área de emergencias admiten que han tenido ausencias laborales que están relacionadas a los factores personales y organizacionales

aproximadamente desde hace un año y que el hospital de Milagro no ha podido elaborar una estrategia que contrarreste el problema, por lo que los resultados de la investigación aportan evidencia empírica basada en la construcción y validación de los instrumentos que permita a la organización. Comprender la sobrecarga de trabajo y el cambio de rutina que experimenta el personal a raíz de la ausencia de sus compañeros de trabajo también es crucial porque debe buscar en las personas que están presentes para llenar el vacío de suministros.

VI. CONCLUSIONES

1. Se utilizaron estadísticas para sustentar la hipótesis de que factores personales y organizacionales están relacionados con el ausentismo laboral del personal de emergencia de un hospital de Milagro, Ecuador, en el año 2022.

2. Por motivos personales, el personal de enfermería falta con frecuencia al trabajo. Dado que este fue el indicador mejor calificado de la encuesta, las responsabilidades familiares deben tenerse en cuenta al desarrollar el instrumento.

3. Debido a factores institucionales, el personal de enfermería experimenta ausencias laborales al menos en una escala moderada; sin embargo, dado que los factores estresantes fueron el indicador que recibió los puntajes más altos en la encuesta, debieron haber sido muy considerados al desarrollar el instrumento.

4. Se examinaron las causas de la variable factores personales y organizacionales, que fueron factores personales e institucionales. Esto reveló que los factores institucionales son los que más influyen en el ausentismo del personal del Hospital de Milagro, por lo que la estrategia debe implementarse teniendo en cuenta principalmente este aspecto.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones y los datos recogidos durante la investigación,

- 1.** La primera recomendación es dirigida al Hospital de Milagro que se tomó como muestra para que implemente la información obtenida en la creación de una estrategia que combata el ausentismo laboral.
- 2.** Se recomienda brindar apoyo emocional a los enfermeros del área de emergencias para que los problemas familiares y factores personales en general no influyan en el desempeño de los colaboradores en el hospital.
- 3.** Además de la creación de una estrategia para combatir el ausentismo laboral, se debería crear un plan de emergencia cuando se presenten ausencias imprevistas y que el personal no se vea afectado por sobrecarga laboral.
- 4.** Mejorar la comunicación de forma efectiva entre los administradores y el personal de enfermería del área de emergencia, para de esa forma crear un vínculo donde cada uno cumpla su función en base al respeto y paciencia, para que ambos puedan beneficiarse del ámbito laboral.

VIII. PROPUESTA

9.1. Introducción

Con el fin de que el personal mejore su desempeño laboral en base a factores personales y organizacionales, la propuesta tiene como objetivo disminuir la cantidad de ausentismo laboral actual en un departamento de enfermería de un Hospital de Milagro.

El personal debe ser reconocido como el pilar fundamental de toda la organización; sin ella, sería casi imposible lograr el objetivo de garantizar la seguridad y el cuidado del paciente. Por ello, la motivación del personal y su cumplimiento de las tareas asignadas deben tenerse en cuenta en las estrategias organizativas para que puedan prestar al paciente la atención requerida y deseada.

Como ya se mencionó, la estrategia actual tiene como objetivo mejorar la situación del personal del hospital teniendo en cuenta los indicadores de factores personales y organizacionales que obtuvieron las puntuaciones más altas, a saber, el clima laboral, las responsabilidades externas, la situación familiar y la sobrecarga de trabajo.

9.2. Objetivo de la propuesta

9.2.1. General

Diseñar un plan estratégico basado en los resultados del estudio para disminuir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Milagro.

9.2.2. Específicos

- Definir las estrategias basadas en los factores personales y organizacionales para disminuir el ausentismo laboral.
- Establecer la administración y evaluación de la propuesta.

9.3. Estructura de la propuesta

La propuesta fue estructurada basada en los resultados obtenidos en el presente estudio con la finalidad de mejorar las puntuaciones de los factores organizacionales y personales para disminuir el ausentismo laboral del personal de enfermería de un Hospital de Milagro.

Fase I. Definición de la estrategia

Una vez analizada la situación del ausentismo laboral basados en los resultados del presente estudio, las siguientes mejoras están dirigida a la parte administrativa del Hospital de Milagro.

- Mejorar y si es necesario, crear nuevos incentivos para el personal.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Brindar talleres de comunicación asertiva entre el personal para mejorar la relación entre trabajadores.
- Crear equipos de trabajo, para que todos puedan integrarse y trabajar en lograr un objetivo.
- Elaborar horarios que cumplan con los objetivos organizacionales y las necesidades del personal.

Fase II. Administración de la propuesta

Las estrategias basadas en los resultados obtenidos en el estudio permitirán el logro motivacional y la satisfacción del personal, actúa en dirección a los factores personales y organizacionales, logrando disminuir el ausentismo laboral. El Departamento de Recursos Humanos, será el responsable de desarrollar las medidas de acción para las definiciones de las estrategias planteadas en la propuesta.

Fase III. Evaluación de la propuesta

Es necesario desarrollar actividades de socialización junto con encuestas, posteriores a la implementación de la estrategia con la finalidad de verificar los resultados de esta y mejorarla o cambiarla, según los resultados.

REFERENCIAS

- Araujo, V. (2019). A hybrid approach of intelligent systems to help predict absenteeism at work in companies. *Springer Nature*, 1 - 13.
- Arévalo, L. (2019). *Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador 2018*. San Salvador: Centro de Investigación y estudios de la salud .
- Baptista, D. (2016). Ausentismo Laboral. *Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*, 1 - 20.
- Belmares, N. (2018). FACTORES PERSONALES VINCULADOS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN SAN LUIS POTOSÍ. *Educando para educar* , 7 - 18.
- Caranqui, J. (2022). *Ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil, 2021*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Carrillo, A. (2015). *Población y Muestra*. Texcoco: Universidad Autónoma del Estado de México .
- Castillo, D. (2020). *Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de las Mercedes, 2018*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Cororel, S. (2022). *Ausentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022* . Piura : Universidad César Vallejo.
- Cueva, J. (2018). *Factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro año 2015 - 2016*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Dávalos, C. (2020). *Ausentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020* . Lima : Universidad César Vallejo.
- Diana, A. (2018). Causas generadora de ausentismo laboral de una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá. *Universidad EAFIT*, 45 - 19.

- Espinoza, J. (2018). *Programa de capacitación para la mejora de la calidad del cuidado a los pacientes de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias "Grau" EsSalud, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ferro, D. (2018). Absenteeism in the nursing team in emergency services: implications in care. *Acta Paulista de Enfermagem*, 399 - 408.
- Garcia, R. (2018). A task-and-technique centered survey on visual analytics for deep learning model engineering. *Computers & Graphics*, 1 - 30.
- Grigore, O. (2020). Factors contributing to work-related absenteeism during the COVID-19 pandemic. *National University of Political Studies and Public Administration, Bucharest*, 402 - 418.
- Gutierrez, A. (2022). *Sustainable Development Goals Report 2022*. New York: Naciones Unidas.
- Huamán, N. (2019). *Absentismo laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de Lima Perú, 2018*. Lima : Universidad Peruana Unión.
- Istudor, I. (2021). The Analysis of the Local Budgets' Contribution in the Formation of the Public Financial Resources. *"Valahia" University of Targoviste, Romania*, 1031 - 1040.
- Janampa, L. (2020). *Calidad del cuidado de enfermería y satisfacción de los padres, en una Unidad de Cuidados*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Jaramillo y Velásquez. (2021). *Factores de Ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud Huacho,2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Klakegg, O. J. (2016). Successful Control of Major Project Budgets. *Administrative sciences* , 1 - 14.
- Lunsfor, T. (1995). The Research sample, part I: sampling. *Journal of prosthetics and orthotics* , 105 - 112.
- Machuca, T. (2021). *Ausentismo laboral por enfermedades respiratorias en trabajadores de plantas de cemento*. Cuenca : Universidad de Azuay.

- Maldonado, S. M. (2013). *Valores literarios y humanos en las obras seleccionadas de Ana Carlota González*. Cuenca: Universidad técnica Particular de Loja.
- Mashizha, S. (2014). The Strengths and Weaknesses of Research Methodology: Comparison and Complimentary between Qualitative and Quant... *Journal Of Humanities And Social Science*, 99 - 104.
- Meléndez, M. (2021). *Análisis del ausentismo de los Licenciados y Licenciadas de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil en el período de emergencia sanitaria 2020*. Guayaquil: Universidad Casa Grande .
- Ministerio de Relaciones laborales. (2013). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Quito: Ministerio de Relaciones laborales.
- Montero & Villalobos . (2007). Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica: un análisis multinivel. *Revista Electrónica de Investigación*, 2015 - 234.
- Mothiba, T. M. (2018). The effects of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province. *Curationis*, 1 - 5.
- Muntané, J. (2010). INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN. *RAPD ONLINE*, 221-227.
- Nochilson, N. (1977). Absence behaviour and attendance motivation: Aconceptual synthesis. *Journal of Management Studies* , 1 - 20.
- Ormeño, X. (2022). *Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Otzen & Manterola. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*.

- Peralvo & Pérez. (2018). *Ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en la ciudad de Quito, octubre 2017 - marzo 2018*. Quito : Universidad Central del Ecuador.
- Poitras & Dupuis. (2019). Validity and Reliability of Wearable Sensors for Joint Angle Estimation: A Systematic Review. *Sensors*, 1 - 17.
- Porras, E. (2021). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria* , 325 - 326.
- Robert, P. (1995). Une méta-analyse du coefficient alpha de Cronbach. *SAGE*, 1 - 35.
- Rodriguez R. & Rodriguez Z. (2020). *Análisis del ausentismo laboral presentado en el personal uniformado que conforma la region No. 7 de la Policía Nacional*. Bogotá: Corporación Universitaria de Minuto de Dios.
- Sabarwal, S. (2018). Mental Models about Accountability, Absenteeism, and Student Learning. *World Bank Policy Research Working Paper No. 8454*, 1 - 36.
- Singh, A. (2013). FUNDAMENTALS OF APPLIED RESEARCH AND SAMPLING. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MEDICAL AND APPLIED SCIENCES* , 124 - 132.
- Taleno, E. (2019). *Ausentismo laboral de causa medica en los trabajadores del centro de salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua - Nicaragua, en el año 2018*. Managua : Centro de investigaciones y estudios de la salud .
- Talledo, S. (2018). *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Tatamuez, R. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud* vo.21 no.1, 1 - 13.
- ThomasArmbruster. (2001). Clinoptilolite-heulandite: applications and basic research. *Studies in Surface Science and Catalysis*, 13 - 27.

- Thompson, C. (2006). Research study designs: Non-experimental. *Air Medical Journal*, 18 - 22.
- Valdospin, S. (2021). *Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021*. Piura : Universidad César Vallejo.
- Vega, D. (2021). *FACTORES ASOCIADOS AL ABSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD, 2020*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Velasco, M. (2020). *Absentismo laboral y duración de las bajas por accidente laboral: diferencias entre las provincias españolas*. Segovia : Universidad de Valladolid .
- Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. Lima: Universidad Nacional Myor de San Marcos.
- Velásquez, R. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 1 - 13.

ANEXOS

Matriz de consistencia (Anexo N°1)

Título: Calidad del cuidado y seguridad del paciente en personal sanitario de un hospital oncológico de Guayaquil, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuáles es la relación entre los factores personales y organizacionales, y el ausentismo laboral el personal de enfermería del cantón Milagro, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los factores persona es y organizacionales y, el ausentismo laboral del personal de enfermería del cantón Milagro, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los factores personales del equipo de enfermería</p>	<p>La justificación teórica está basada en los supuestos teóricos (Nochilson, 1977) divididos en tres modelos. El primero, son los modelos de evitación laboral del trabajo, en el que la conducta del ausentismo se considera como</p>	<p>H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre Factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Factores personales y organizacionales</p> <p>Dimensiones</p> <p>Factores institucionales</p> <p>Factores personales</p> <p>Variable 2:</p> <p>Ausentismo laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Tipos</p>	<p>Población</p> <p>En esta investigación se consideró como población a los 250 enfermeros que laboran en el Hospital de Milagro.</p> <p>Muestra</p> <p>En esta investigación se consideró como muestra a la población total, es decir, los 118 enfermeros asistenciales que laboran en el Hospital de Milagro.</p>

	<p>asociados al ausentismo laboral</p> <p>Analizar los factores organizacionales del personal de enfermería asociados al ausentismo laboral</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de factores personales y organizacionales y las dimensiones del ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022</p>	<p>evitar el trabajo valorado negativamente, evitar o abandonar el trabajo. En segundo lugar, el modelo de adaptación al trabajo, en el que considera al ausentismo como la reacción del empleado a los procesos de adaptación de las exigencias del entorno laboral. Finalmente, el modelo de decisión donde la ausencia</p>	<p>H_i: No Existe relación estadísticamente significativa entre Factores personales y organizacionales y el ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022</p>	<p>Frecuencia</p>	
--	--	---	--	-------------------	--

		<p>se entiende como una decisión racional basada en el logro de uno o más objetivos.</p> <p>El aporte metodológico del estudio se basa en la construcción y validación de un instrumento de medición de los factores institucionales, laborales y personales de modo que pueda ser aplicado dentro de la gestión del talento humano en</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>ámbito sanitario para disminuir el porcentaje de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital de Milagro.</p> <p>La justificación práctica de la investigación aporta información basada en la evidencia empírica que permita a la organización diseñar estrategias para combatir porcentaje del ausentismo laboral</p>			
--	--	--	--	--	--

		en el personal de enfermería del hospital de Milagro para que la administración pueda tomar medidas al respecto y garantizar.			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables: Factores personales y, organizacionales y ausentismo laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Ausentismo laboral	Según (Grigore, 2020), el ausentismo es la falta de presencia física del lugar de trabajo mientras existe una expectativa social de que el empleado esté allí. El absentismo es un problema universal que afecta a todas las organizaciones.	Será medida mediante las puntuaciones del cuestionario “Ausentismo laboral”, en el que se analizan los tipos y la frecuencia del ausentismo laboral mediante preguntas dicotómicas tipo Likert.	Ausentismo laboral	Tipo Frecuencia	1 - 8	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Factores personales y organizacionales	Factores personales: son aquellas situaciones inherentes del trabajador que inciden en su inasistencia al trabajo. Factores organizacionales: son aquellas situaciones, que percibe el trabajador relacionado a clima, cultural, liderazgo y satisfacción en la organización que labora.	Será medida mediante las puntuaciones obtenidas en el cuestionario “Factores asociados del ausentismo”, en el que se analizan los tipos y factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería mediante preguntas dicotómicas tipo Likert.	Factores institucionales Factores personales	Estresores Sobrecarga laboral Clima de trabajo Situación familiar Estado de salud Responsabilidades externas Motivación	1 - 17	Ordinal

Anexo 3. Certificado de Validez de contenido de los instrumentos del Experto 1

Instrumento 1: Asuentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ausentismo laboral" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: "Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022"; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud" portando tanto al área investigativa "Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud" como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Carol Johana Cajas Bejarano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Maestría en salud pública Atención directa al paciente
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería Docente
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Embarazos en adolescentes menores de 17 años atendidas en Hospital de la Seguridad Social del cantón Durán, propuesta de medidas de prevención

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 8 ítems que abordan el problema del ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

4. SOPORTE TEÓRICO

Según Gorigori, (2020) define las dimensiones de la siguiente manera:

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Ausentismo laboral	Ausentismo laboral	Ausentismo laboral es de origen latino y significa "estar lejos, ausente o ausente". Más directamente, el ausentismo no es más que la ausencia del empleado en el ambiente de trabajo. Se refiere al número de horas de trabajo perdidas, ya sea por ausencias, retrasos, justificados o no, lo que disminuye la productividad de las empresas. (Montero & Villalobos , 2007).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Tipos de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de ausentismo laboral según su tipo en el personal de enfermería de un hospital de Milagro

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma justificada?	3	4	4	
	¿Con qué frecuencia avisa con antelación sobre sus faltas?	4	4	4	
Injustificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma injustificada?	4	3	4	
	¿Con qué frecuencia sus faltas ocurren de forma repentina?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Frecuencias de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide la frecuencia de las faltas y los atrasos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Faltas	¿Al mes, cree tener menos del 50% de ausencia en el trabajo?	4	3	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de ausencia en el trabajo?	4	4	3	
Atrasos	¿Al mes, cree tener menos del 50% de atrasos a en el trabajo?	4	3	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de atrasos en el trabajo?	4	4	4	


Firma del evaluado

Instrumento 2: Factores asociados al ausentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**Factores asociados al ausentismo laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: “Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022”; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud” portando tanto al área investigativa “Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Carol Johana Cajas Bejarano
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Maestría en salud pública Atención directa al paciente
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería Docente
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Embarazos en adolescentes menores de 17 años atendidas en Hospital de la Seguridad Social del cantón Durán, propuesta de medidas de prevención

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Factores asociados al ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 17 ítems que abordan el problema de los factores asociados al ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

4. SOPORTE TEÓRICO

Según Gorigori, (2020) define las dimensiones de la siguiente manera:

Escala/ARE A	Sub escala (dimensiones)	Definición
Factores asociados al ausentismo	Factores personales	Son aquellos indicadores de naturaleza personal, que son inherentes al ser humano, en este se relacionan las actitudes, valores, creencias, familia, sucesos imprevistos (Belmares, 2018).
	Factores laborales	Se refieren al conjunto de percepciones y experiencias de los empleados; interacciones en el trabajo, su entorno, satisfacción, necesidades, cultura y relaciones personales (Ministerio de Relaciones laborales, 2013).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Factores institucionales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores relacionados al trabajo que puedan estar interviniendo en las ausencias de su labor.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores institucionales	Se siente a gusto con las condiciones físicas de limpieza	4	4	3	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas del orden	3	4	3	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas de la infraestructura	3	4	4	
	¿Conoce sus funciones dentro del hospital?	4	3	4	
	¿El hospital le ofrece tiempo para capacitaciones?	4	4	4	

	¿Considera que la relación con sus compañeros es buena?	4	3	4	
Estresores	¿Considera usted que se encuentra estresado con su trabajo en el hospital?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral en las tareas asignadas?	4	3	4	
	¿La carga laboral le permite participar en actividades de bienestar a cargo del hospital?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Factores personales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores inherentes al trabajador y su vida personal

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Situación familiar	¿Ha faltado por problemas familiares entre el año 2021 a julio de 2022?	4	3	4	
	¿En su hogar, tiene responsabilidades familiares?	4	4	4	
Estado de salud	¿Ha faltado por problemas de salud entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
	¿Ha pedido una licencia por enfermedad entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
Responsabilidades externas	¿Ha realizado otras actividades como trabajo	4	4	4	

	extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
	¿Ha faltado por realizar otras actividades como trabajo extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo en el hospital?	4	4	4	
	¿Considera usted que se encuentra motivado para asistir al trabajo?	4	4	4	



 Firma del evaluado

Información Personal

Identificación: 0920769304

Imprimir Información

Nombres: CAJAS BEJARANO CAROL JOHANA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SALUD PUBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-2019-2135338	2019-11-20	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-08-875071	2008-12-02	

Activar Win

Anexo 4. Certificado de Validez de contenido de los instrumentos del Experto 2

Instrumento 1: Ausentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **“Ausentismo laboral”** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: “Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022”; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud” portando tanto al área investigativa “Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud” como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ketty Karolina Carrillo Suárez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Maestría en diseño curricular
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Responsable de promoción y prevención de salud
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Conocimiento de factores que predisponen al embarazo en adolescentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 8 ítems que abordan el problema del ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

4. SOPORTE TEÓRICO

Según Gorigori, (2020) define las dimensiones de la siguiente manera:

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Ausentismo laboral	Ausentismo laboral	Ausentismo laboral es de origen latino y significa "estar lejos, ausente o ausente". Más directamente, el ausentismo no es más que la ausencia del empleado en el ambiente de trabajo. Se refiere al número de horas de trabajo perdidas, ya sea por ausencias, retrasos, justificados o no, lo que disminuye la productividad de las empresas. (Montero & Villalobos , 2007).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Tipos de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de ausentismo laboral según su tipo en el personal de enfermería de un hospital de Milagro

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma justificada?	4	3	4	
	¿Con qué frecuencia avisa con antelación sobre sus faltas?	3	4	4	
Injustificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma injustificada?	3	4	4	
	¿Con qué frecuencia sus faltas ocurren de forma repentina?	4	4	3	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Frecuencias de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide la frecuencia de las faltas y los atrasos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Faltas	¿Al mes, cree tener menos del 50% de ausencia en el trabajo?	3	4	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de ausencia en el trabajo?	4	4	4	
Atrasos	¿Al mes, cree tener menos del 50% de atrasos a en el trabajo?	4	3	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de atrasos en el trabajo?	4	4	4	


Firma del evaluado

Instrumento 2: Factores asociados al ausentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **"Factores asociados al ausentismo laboral"** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: "Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022"; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud" portando tanto al área investigativa "Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud" como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ketty Karolina Carrillo Suárez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Maestría en diseño curricular
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Responsable de promoción y prevención de salud
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Conocimiento de factores que predisponen al embarazo en adolescentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Factores asociados al ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 17 ítems que abordan el problema de los factores asociados al ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

4. SOPORTE TEÓRICO

Según Gorigori, (2020) define las dimensiones de la siguiente manera:

Escala/ARE A	Sub escala (dimensiones)	Definición
Factores asociados al ausentismo	Factores personales	Son aquellos indicadores de naturaleza personal, que son inherentes al ser humano, en este se relacionan las actitudes, valores, creencias, familia, sucesos imprevistos (Belmares, 2018).
	Factores laborales	Se refieren al conjunto de percepciones y experiencias de los empleados; interacciones en el trabajo, su entorno, satisfacción, necesidades, cultura y relaciones personales (Ministerio de Relaciones laborales, 2013).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio			
2. Bajo Nivel			
3. Moderado nivel			
4. Alto nivel			

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Factores institucionales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores relacionados al trabajo que puedan estar interviniendo en las ausencias de su labor.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores institucionales	Se siente a gusto con las condiciones físicas de limpieza	4	4	4	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas del orden	4	4	4	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas de la infraestructura	4	3	4	
	¿Conoce sus funciones dentro del hospital?	3	4	4	
	¿El hospital le ofrece tiempo para capacitaciones?	4	3	4	

	¿Considera que la relación con sus compañeros es buena?	3	4	4	
Estresores	¿Considera usted que se encuentra estresado con su trabajo en el hospital?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral en las tareas aginadas?	4	3	4	
	¿La carga laboral le permite participar en actividades de bienestar a cargo del hospital?	4	3	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Factores personales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores inherentes al trabajador y su vida personal

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Situación familiar	¿Ha faltado por problemas familiares entre el año 2021 a julio de 2022?	4	3	4	
	¿En su hogar, tiene responsabilidades familiares?	4	4	4	
Estado de salud	¿Ha faltado por problemas de salud entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
	¿Ha pedido una licencia por enfermedad entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
Responsabilidades externas	¿Ha realizado otras actividades como trabajo	4	4	4	

	extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
	¿Ha faltado por realizar otras actividades como trabajo extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo en el hospital?	4	3	4	
	¿Considera usted que se encuentra motivado para asistir al trabajo?	4	3	4	


 Firma del evaluado

Información Personal

Identificación: 0924182231

Imprimir Información

Nombres: CARRILLO SUAREZ KETTY KAROLINA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-15-88057279	2015-03-16	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-06-697170	2008-07-10	



Activar Win
Ve a Configurac

Anexo 5. Certificado de Validez de contenido de los instrumentos del Experto 3

Instrumento 1: Asentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **"Ausentismo laboral"** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: "Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022"; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud" portando tanto al área investigativa "Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud" como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Federico Javier Guadalupe Rivera
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Maestría en salud pública
Áreas de experiencia profesional:	Responsable en Enfermería
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Factores de riesgo que inciden en los partos por cesáreas en las adolescentes

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 8 ítems que abordan el problema del ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

4. SOPORTE TEÓRICO

Según Gorigori, (2020) define las dimensiones de la siguiente manera:

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Ausentismo laboral	Ausentismo laboral	Ausentismo laboral es de origen latino y significa "estar lejos, ausente o ausente". Más directamente, el ausentismo no es más que la ausencia del empleado en el ambiente de trabajo. Se refiere al número de horas de trabajo perdidas, ya sea por ausencias, retrasos, justificados o no, lo que disminuye la productividad de las empresas. (Montero & Villalobos , 2007).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Tipos de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de ausentismo laboral según su tipo en el personal de enfermería de un hospital de Milagro

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma justificada?	4	3	4	
	¿Con qué frecuencia avisa con antelación sobre sus faltas?	4	3	4	
Injustificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma injustificada?	4	3	4	
	¿Con qué frecuencia sus faltas ocurren de forma repentina?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Frecuencias de ausentismo

Objetivos de la Dimensión: Mide la frecuencia de las faltas y los atrasos.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Faltas	¿Al mes, cree tener menos del 50% de ausencia en el trabajo?	4	4	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de ausencia en el trabajo?	4	4	4	
Atrasos	¿Al mes, cree tener menos del 50% de atrasos a en el trabajo?	3	4	4	
	¿Al mes, cree tener más del 50% de atrasos en el trabajo?	4	4	4	


Firma del evaluado

Instrumento 2: Factores asociados al ausentismo laboral

Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "**Factores asociados al ausentismo laboral**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación: "Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022"; tesis para optar el Grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud" portando tanto al área investigativa "Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud" como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Federico Javier Guadalupe Rivera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Maestría en salud pública
Áreas de experiencia profesional:	Responsable en Enfermería
Institución donde labora:	Hospital Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Factores de riesgo que inciden en los partos por cesáreas en las adolescentes

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de experto

3. DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DEL CUIDADO

Nombre de la Prueba:	Factores asociados al ausentismo laboral
Autor:	Carolina Leal Alvarado
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	Esta encuesta está compuesta por 17 ítems que abordan el problema de los factores asociados al ausentismo laboral. Las respuestas están valoradas en una escala tipo Likert de 1 a 5, las cuales evalúan la mayor incidencia en cada dimensión

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de la guía de observación de la variable de calidad del cuidado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Factores institucionales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores relacionados al trabajo que puedan estar interviniendo en las ausencias de su labor.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores institucionales	Se siente a gusto con las condiciones físicas de limpieza	4	3	4	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas del orden	4	4	4	
	Se siente a gusto con las condiciones físicas de la infraestructura	4	4	4	
	¿Conoce sus funciones dentro del hospital?	4	4	4	
	¿El hospital le ofrece tiempo para capacitaciones?	3	4	4	


	¿Considera que la relación con sus compañeros es buena?	4	4	3	
Estresores	¿Considera usted que se encuentra estresado con su trabajo en el hospital?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral en las tareas asignadas?	4	4	4	
	¿La carga laboral le permite participar en actividades de bienestar a cargo del hospital?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Segunda dimensión: Factores personales

Objetivos de la Dimensión: Mide los factores inherentes al trabajador y su vida personal

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Situación familiar	¿Ha faltado por problemas familiares entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
	¿En su hogar, tiene responsabilidades familiares?	4	4	4	
Estado de salud	¿Ha faltado por problemas de salud entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
	¿Ha pedido una licencia por enfermedad entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
Responsabilidades externas	¿Ha realizado otras actividades como trabajo	4	4	4	

	extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	3	4	4	
	¿Ha faltado por realizar otras actividades como trabajo extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo en el hospital?	3	4	4	
	¿Considera usted que se encuentra motivado para asistir al trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluado

Información Personal

Identificación: 1205149550
Nombres: GUADALUPE RIVERA FEDERICO JAVIER
Género: MASCULINO
Nacionalidad: ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SALUD PUBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-2020-2164500	2020-03-02	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADO EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	Nacional		1013-07-791514	2007-10-30	

Anexo 6. Informe de evidencia de validez de la escala del ausentismo laboral

I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Ausentismo laboral

Autores del instrumento: Carolina del Rocío Leal Alvarado

Año: 2022

Procedencia: Ecuador

Ámbito de aplicación: Individual

Áreas que explora: factores institucionales y personales.

Tabla 1

Evidencia de validez de contenido de la escala del cuestionario del ausentismo laboral

DIMENSIONES	ÍTEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
Ausentismo laboral	1	0,92	1,00	0,83
	2	0,92	1,00	0,92
	3	0,92	1,00	0,83
	4	1,00	0,92	1,00
	5	0,92	1,00	0,92
	6	1,00	0,92	1,00
	7	1,00	0,92	0,83
	8	1,00	1,00	1,00
	M	0,96	0,97	0,92

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 3 expertos que emitieron su valoración en claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100 % tiene un índice superior o igual a 0.83 de acuerdo de Aiken, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la escala de evaluación de estrés laboral.

Anexo 7. Informe de evidencia de validez de la escala de factores asociados al ausentismo

II. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Factores asociados al ausentismo laboral

Autores del instrumento: Carolina del Rocío Leal Alvarado

Año: 2022

Procedencia: Ecuador

Ámbito de aplicación: Individual

Áreas que explora: factores institucionales y personales.

Tabla 2

Evidencia de validez de contenido de la escala del cuestionario de los factores asociados del ausentismo

DIMENSIONES	ÍTEM	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
Factores institucionales	1	0,92	0,92	0,92
	2	0,92	0,92	1,00
	3	0,92	1,00	0,92
	4	0,92	1,00	0,92
	5	0,92	1,00	0,92
	6	0,92	0,92	0,92
	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	0,83
	9	0,92	1,00	0,92
Factores personales	10	1,00	1,00	0,83
	11	1,00	1,00	1,00
	12	0,92	1,00	1,00
	13	0,92	1,00	1,00
	14	0,92	1,00	1,00
	15	1,00	1,00	1,00
	16	0,92	1,00	0,92
	17	1,00	1,00	0,92
	M	0,95	0,99	0,94

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 3 expertos que emitieron su valoración en claridad, coherencia y relevancia,

observándose que el 100 % tiene un índice superior o igual a 0.83 de acuerdo de Aiken, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la escala de evaluación de estrés laboral.

Anexo 8. Prueba de confiabilidad para la variable factores asociados al ausentismo laboral

Tabla 3

Evidencia de Confiabilidad de la Escala de los factores asociados al ausentismo laboral

Escala	N°	M (DE)	α	ω
Escala Global	17	3.16 (0.821)	.944	.945
Factores institucionales	9	3.05 (0.840)	.924	.925
Factores personales	8	3.28 (0.937)	.906	.915

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach; ω : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 3 referido al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la escala de los factores asociados al ausentismo, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas.

Anexo 9. Prueba de confiabilidad para la variable ausentismo laboral

Tabla 4

Evidencia de Confiabilidad de la Escala del ausentismo laboral

Escala	N°	M (DE)	α	ω
Escala Global	8	3.72 (0.800)	.904	.909
Tipos de ausentismo	4	3.84 (0.854)	.890	.903
Frecuencia de ausentismo	4	3.60 (0.863)	.811	.817

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach; ω : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 4 referido al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la escala de los factores asociados al ausentismo, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas.

Anexo 10. Análisis Inferencial

Tabla 5.

Prueba de normalidad de ausentismo laboral y sus factores personales u organizacionales en un hospital de Milagro, 2022

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Ausentismo laboral	,114	118	<,001
Tipos	,130	118	<,001
Frecuencia	,173	118	<,001
Factores personales y organizacionales	,117	118	<,001
Factores institucionales	,127	118	<,001
Factores personales	,123	118	<,001

Nota: K-S: Kolmogorov-Smirnov; gl: Grados de libertad; p: Probabilidad de error.

Prueba de Hipótesis:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

Criterios de decisión estadística

p-valor > $\alpha(0.05)$; se acepta la H₀

p-valor < $\alpha(0.05)$; se rechaza la H₀

Decisión estadística: Se rechaza la H₀ en las puntuaciones del ausentismo laboral y factores asociados, así como en sus dimensiones.

Interpretación

En la tabla 1 referido al análisis inferencial de la prueba de normalidad del coeficiente K-S, se evidenció que los puntajes obtenidos en ausentismo laboral y factores personales u organizacionales obtuvieron un p-valor < $\alpha(0.05)$, lo cual significa que se rechaza la H₀; asumiéndose que los datos de las dimensiones en mención provienen de una distribución no normal. En tal sentido corresponde aplicar el estadígrafo no paramétrico de Rho Spearman para medir la correlación entre las variables de estudio.

Anexo 11. Tablas para medir los niveles de los factores personales y organizacionales

Tabla 6.

Puntuación para medir el nivel de los factores personales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022

Nivel de satisfaccion del enfermero	Puntuación
Nivel bajo	8 a 18
Nivel medio	19 a 29
Nivel alto	30 a 40

Nota: Resultados estadísticos

Tabla 7.

Puntuación para medir el nivel de los factores organizacionales asociados al ausentismo laboral en equipo de enfermería en un Hospital de Milagro, 2022

Nivel de satisfaccion del enfermero	Puntuación
Nivel bajo	9 a 20
Nivel medio	21 a 33
Nivel alto	34 a 45

Nota: Resultados estadísticos

Anexo 10. Base de datos de la prueba piloto del instrumento 1: Ausentismo laboral

Muestra	ITEMS							
	TIPOS DE AUSENTISMO				FRECUENCIA DE FALTAS			
	TA1	TA2	TA3	TA4	FA1	FA2	FA3	FA4
1	3	3	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	3	4
6	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	3
9	5	5	1	5	5	5	2	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	4	2	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	3	3	5
17	4	2	3	1	1	1	1	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	2	4	3	4	4
21	4	4	4	4	1	2	2	3
22	5	5	5	4	4	3	5	3
23	5	4	5	5	5	4	3	5
24	5	4	4	4	3	4	4	3
25	4	4	4	4	4	1	4	3
26	4	4	3	4	2	2	4	4

Anexo 11. Base de datos de la prueba piloto del instrumento 2: Factores asociados al ausentismo laboral

Muestra	ITEMS																
	FACTORES INSTITUCIONALES									FACTORES PERSONALES							
	FI1	FI2	FI3	FI4	FI5	FI6	FI7	FI8	FI9	FP10	FP11	FP12	FP13	FP14	FP15	FP16	FP17
1	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	5	4	1	1	1	1	2
2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	5
5	4	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
7	4	5	5	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	5
11	4	4	5	4	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4
12	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3
13	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5
14	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5
16	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
17	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5
18	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5
22	5	5	5	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
23	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2
24	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	1	4	3	1	2	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5

Anexo 9. Instrumento: Ausentismo laboral

Cuestionario del ausentismo laboral							
Nombre:			Años:		Sexo:		
Dimensión	Indicador	ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Tipos de ausentismo	Justificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma justificada?					
		¿Con qué frecuencia avisa con antelación sobre sus faltas?					
	Injustificado	¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo de forma injustificada?					
		¿Con qué frecuencia sus faltas ocurren de forma repentina?					
Frecuencia de ausentismo	Faltas	¿Al mes, cree tener menos del 50% de ausencia en el trabajo?					
		¿Al mes, cree tener más del 50% de ausencia en el trabajo?					
	Atrasos	¿Al mes, cree tener menos del 50% de atrasos a en el trabajo?					
		¿Al mes, cree tener más del 50% de atrasos en el trabajo?					

Anexo 10. Instrumento: Factores asociados al ausentismo laboral

Cuestionario de los factores asociados al ausentismo laboral							
Nombre:			Años:		Sexo:		
Dimensión	Indicador	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Factores institucionales	Clima de trabajo	¿Se siente a gusto con las condiciones físicas de limpieza?					
		¿Se siente a gusto con las condiciones físicas del orden?					
		¿Se siente a gusto con las condiciones físicas de la infraestructura?					
		¿Conoce sus funciones dentro del hospital?					
		¿El hospital le ofrece tiempo para capacitaciones?					
		¿Considera que la relación con sus compañeros es buena?					
	Estresores	¿Considera usted que se encuentra estresado con su trabajo en el hospital?					
	Sobrecarga laboral	¿Considera que existe sobrecarga laboral en las tareas aginadas?					
¿La carga laboral le permite participar en actividades de bienestar a cargo del hospital?							
Factores personales	Situación familiar	¿Ha faltado por problemas familiares entre el año 2021 a julio de 2022?					
		¿En su hogar, tiene responsabilidades familiares?					

Estado de salud	¿Ha faltado por problemas de salud entre el año 2021 a julio de 2022?					
	¿Ha pedido una licencia por enfermedad entre el año 2021 a julio de 2022?					
Responsabilidades externas	¿Ha realizado otras actividades como trabajo extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?					
	¿Ha faltado por realizar otras actividades como trabajo extra o estudio entre el año 2021 a julio de 2022?					
Motivación	¿Considera que los beneficios socioeconómicos que ofrece la empresa son buenos?					
	¿Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo en el hospital?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del cantón Milagro, 2022", cuyo autor es LEAL ALVARADO CAROLINA DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 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.

PIURA, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL DNI: 00328631 ORCID: 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 16- 01-2023 21:59:58

Código documento Trilce: TRI - 0520805