



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el
hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vela Garcia, Karina Isabel (Orcid.org/0000-0002-7659-0364)

ASESOR:

Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico (Orcid.org/0000-0002-3093-1493)

COASESOR:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (Orcid.org/0000-0002-8651-1367)

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, agradecer a Dios por ser mi guía en todo momento; a mi esposo, por ser mi fuente de apoyo constante; a mis padres por sus consejos; a mis seres queridos que estuvieron apoyándome.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que, por medio de su programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, a mis maestros y jurados, quienes con todos sus consejos me permitieron culminar la tesis; Un especial agradecimiento a mi asesor el Dr. Lucas Tamayo Sidney Erico, por orientarme en el proceso de desarrollo de la investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	32
3.1 Tipo y diseño de la investigación	32
3.2 Variables y operacionalización	34
3.3 Población, muestra, muestreo	36
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	37
3.5 Procedimientos	40
3.6 Método de análisis de datos	41
3.7 Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	43
Tabla cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal	49
V. DISCUSIÓN	61
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones e indicadores de la variable independiente (x).....	34
Tabla 2 Dimensiones e indicadores de la variable dependiente (Y).....	35
Tabla 3 Población.....	36
Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de las variables de investigación	39
Tabla 5 Validación de Instrumentos	39
Tabla 6 La prueba de Normalidad	41
Tabla 7 Niveles y rangos	43
Tabla 8 Estadísticos	43
Tabla 9 Variable 1: Absentismo laboral.....	44
Tabla 10 Dimensión 1: Factor profesional	45
Tabla 11 Dimensión 2: Factores internos	46
Tabla 12 Dimensión 3: Factores externos	47
Tabla 13 La variable 2 de la productividad del personal	48
Tabla 14 Cruzada Absentismo_laboral*Productividad_del_personal	49
Tabla 15 Cruzada Factor_profesional*Productividad_del_persona.....	51
Tabla 16 Cruzada Factores_internos*Productividad_del_personal.....	53
Tabla 17 Cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal.....	55
Tabla 18 Correlación de la Hipótesis general.....	57
Tabla 19 Correlación de la Hipótesis específica 1	58
Tabla 20 Correlación de la Hipótesis específica 2.....	59
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis específica 3.....	60
Tabla 22 Matriz de consistencia	
Tabla 23 Matriz de especificaciones	
Tabla 24 Anexo 2 Matriz de operacionalización	
Tabla 25 Anexo 3 cuestionario de recolección de datos	

Índice de figuras

Figura 1 Satisfacción laboral	16
Figura 2 Desarrollo profesional	17
Figura 3 Niveles inteligencia emocional	19
Figura 4 Causas absentismo	19
Figura 5 Absentismo	21
Figura 6 Formula del diseño de la investigación	33
Figura 7 Variable 1 Absentismo laboral.....	44
Figura 8 Dimensión 1 Factor profesional.....	45
Figura 9 Dimensión 2 Factores internos.....	46
Figura 10 Dimensión 3 Factores externos.....	47
Figura 11 Dimensiones de la variable 2 de la productividad del personal.....	48
Figura 12 Cruzada Absentismo_laboral*Productividad_del_personal.....	49
Figura 13 Cruzada Factor_profesional*Productividad_del_persona	51
Figura 14 Cruzada Factores_internos*Productividad_del_personal.....	53
Figura 15 Cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal.....	55

Resumen

El estudio llamado “Absentismo laboral y la productividad del personal del hospital rural de Nueva Cajamarca, en el departamento de San de Martin”, tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin? La investigación se realizó bajo el diseño cuantitativo no experimental, correlacional; porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de profesionales y trabajadores asciende a 86, la muestra empleada representa la cantidad total de trabajadores; para la recopilación de datos se utilizó la encuesta. Para la ejecución de la técnica antes mencionada, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario se aplicó a los trabajadores del hospital rural de Nueva Cajamarca; el análisis de los datos se realizó empleando la correlación de Pearson, se llegó a la conclusión que existe relación significativa alta entre las variables Absentismo laboral y Productividad del personal; se deduce que la falta o la no asistencia, como el absentismo laboral, impacta en la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin, 2022; detallando como resultado un coeficiente de correlación de Pearson ($P= 0.369$) y un p-valor igual a 0,000. Asimismo, al considerar la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0,369** con un p valor = 0,001, esto corrobora la existencia de una relación directa, siendo además esta una muy buena correlación. Es decir, podemos afirmar con un nivel de significancia de 0,05 que existe relación directa entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin.

Palabras clave: Absentismo laboral, productividad del personal.

Abstract

The study called "Relationship between labor absenteeism and the productivity of the staff of the rural hospital of Nueva Cajamarca, in the department of San de Martin", had as a general problem: What is the relationship between labor absenteeism and productivity of the personnel who work in the rural hospital of Nueva Cajamarca, Department of San Martin? The research was carried out under the non-experimental, correlational quantitative design, because the relationship between the study variables was determined, relying on the hypothetical deductive method, the population of professionals and workers amounts to 86, the sample used represents the total number of workers; For data collection, the survey was used. For the execution of the aforementioned technique, a questionnaire was used as a data collection instrument. The questionnaire was applied to the workers of the rural hospital of Nueva Cajamarca; the analysis of the data was carried out using the Pearson correlation, it was concluded that there is a significant high relationship between the variables Absenteeism and Staff Productivity; It is deduced that the lack or non-attendance, such as absenteeism, impacts the productivity of the personnel who work in the rural hospital of Nueva Cajamarca, Department of San Martin, 2022; detailing as a result a Pearson correlation coefficient ($P= 0.369$) and a p-value equal to 0.000. Likewise, when considering the Pearson correlation, a value of 0.369** was obtained with a p value = 0.001, this corroborates the existence of a direct relationship, and this is also a very good correlation. That is, we can affirm with a significance level of 0.05 that there is a direct relationship between absenteeism and the productivity of the personnel that works in the rural hospital of Nueva Cajamarca, Department of San Martin.

Keywords: Work absenteeism, staff productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca posibles soluciones para el absentismo laboral, tienen influencia elementos como, la inasistencia al trabajo, que perjudica directamente la productividad. Existen estudios nacionales e internacionales que consideran un problema al absentismo laboral, y repercute en la calidad de vida del personal, en su economía y perjudica el trabajo cotidiano. Además, se define al absentismo laboral como hábitos o tácticas de falta de profesionalismo, según el autor (Hernández, 2019), de parte de los trabajadores, pudiendo faltar al trabajo por días o semanas; debido a estas ausencias, se da una inadecuada instrucción, capacitaciones y faltas comunes en el desempeño de sus labores.

A nivel mundial, los absentismos laborales en los hospitales y centros de salud, causan puntos negativos en la atención al público y en las necesidades de la población, entre otros; llegando a afectar la productividad del personal; la misma que debería desarrollarse de manera eficaz y eficiente. El absentismo laboral es perjudicial en la productividad del personal de la salud. La pandemia por la COVID-19, ha originado una serie de restricciones y bajas de profesionales de la salud; el factor ausencia de profesional de la salud es de suma importancia; esto debido a la alta demanda de pacientes, y la ausencia de médicos en los últimos años (Sánchez, 2015).

De la misma forma, el autor (Bestard, 2017), describe al absentismo laboral como causa de baja productividad del personal de la salud, la disminución de asistencias al trabajo trae como consecuencia, bajo rendimiento de habilidades y destrezas de parte del personal, así como una forma incorrecta del desarrollo de competencias. Aparte de lo ya mencionado, las deficiencias que trae consigo el absentismo laboral, también deriva en la acción del despido por anticipado, algo común, cuando se presentan casos de ausencia en instituciones de alta demanda de personal.

Además, según el autor, (Chuqui, 2017) el problema del absentismo laboral, se refleja en resultados de poca productividad del personal, así como falta de conocimientos sobre el funcionamiento de las áreas y poca experiencia.

Aunque un centro de salud realice grandiosos procedimientos, sea eficaz y eficiente; necesita elementos de orientación para que los resultados vayan de acuerdo con los objetivos. Otro aspecto que debe abordarse, es el de los honorarios, debido a su relación con el deterioro de motivación; la falla en pagos salariales adecuados, desmotiva y pone límites a la productividad del personal y provoca absentismo laboral.

Desde la perspectiva nacional, en nuestro país hay un verdadero incremento de absentismo laboral, Adecco realizó una investigación en el primer semestre del 2018, donde muestra como resultados que un 13% de peruanos usaron falsas justificaciones al ausentarse de su centro laboral, destacando: acudir a una entrevista laboral 30,8%; desmotivación laboral 30,8%; jefe inflexible 26,34%. (Adecco, 2021), en términos generales se pierde el 5% al año de días laborales de manera justificada. Al primer semestre del 2018 el 32,01% se ausentaron de 1 a 3 días, teniendo los siguientes motivos: problemas de salud 56,35%; motivos personales 45,77%, temas privados 15,8%.

Así pues, con respecto a la variable productividad del personal, según el autor (Aliaga, 2018), esta es usada como guía para conocer si los recursos humanos de la institución son usados adecuadamente, menciona que la baja productividad tiene una relación directa con el absentismo de los trabajadores. Chiavenato en el 2018 en su edición actualizada, nos dice que la productividad del personal, aumenta al darse confianza a los colaboradores, mientras que disminuye al no darle la debida información e importancia necesaria.

Por otro lado, la productividad del personal está viéndose mermada de gran manera debido a la pandemia por la COVID-19, donde muchos trabajadores han sido infectados por la enfermedad y presentan secuelas post infección con muchos meses de persistencia; sumadas las restricciones impuestas por el estado desde el 16 de marzo del 2020; este acontecimiento afecta de manera directa la productividad del personal, debido al absentismo del trabajador. También se deduce que, por temor al contagio, el personal infectado ha tenido que tomar descanso y aislamiento, trayendo el aumento

de la carga laboral del personal activo, ocasionando mayor vulnerabilidad y que los trabajadores falten a sus puestos.

En la perspectiva local, el absentismo laboral es muy común en clínicas y hospitales urbanos, también lo es, en la atención médica de la zona rural que están distribuidos en el Departamento de San Martín, trayendo como consecuencia baja productividad del personal, debido al doble esfuerzo que realiza cada profesional de la salud. En el hospital rural Nueva Cajamarca, se realizó una averiguación sobre el absentismo laboral y productividad del personal, que contó con todos los profesionales del hospital, para evidenciar la existencia del abandono de las labores y como lo manejan; considerándose que el absentismo laboral es un problema importante, que afecta la productividad del personal de cada uno de los servicios de salud, causando aumentos de pacientes, solicitudes de atención de manera inadecuada, tiempo de espera prolongada por parte de los pacientes, entre otros, fueron los resultados sobre el absentismo laboral y la productividad de los colaboradores del hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento San Martín (Gestión Recursos Humanos hospital Nueva Cajamarca 2022).

El artículo sobre ausencias en las tareas, donde el autor (Heredia, 2019), muestra tres dimensiones, la primera factores profesionales: son mecanismos que producen resultados en la ejecución de las acciones del profesional, tenemos las experiencias en el área de trabajo, relación con el entorno social, satisfacción laboral, desarrollo profesional; la segunda dimensión habla de los factores internos: elementos como los salarios, crecimiento laboral, conformidad con el trabajo, situación emocional; en la tercera dimensión tenemos los factores externos: elementos que proceden fuera de las instalaciones de la entidad, como indicadores mencionaremos los siguientes, los descansos médicos, permisos, problemas familiares, causas personales como tener dos o más trabajos, entre otros.

La productividad del personal, el autor (Arias, 2019), menciona y describe el rendimiento obtenido por los procesos de producción y las obligaciones, son medios para lograrlos, la productividad del personal se establece como el empleo de procesos muy precisos, se menciona las siguientes tres

dimensiones, la primera eficacia: son mecanismos que se emplea como la participación en el trabajo, desempeño de objetivos y la obtención de resultados en la que establecen tareas programadas y se logran los productos planeados; en la segunda dimensión se menciona eficiencia: son elementos del resultado de las actividades programadas, capacidades en el trabajo y la disponibilidad de recursos o los bienes usados, y se utilizarán como indicadores la utilización de recursos y procesos de producción; por última la tercera dimensión nos hace mención sobre efectividad: percibe el grado de calidad, ambiente laboral, logro de objetivos y capacidad de producción.

Además, las investigaciones realizadas tienen como objetivo y meta la indagación de las posibles soluciones en la determinación de absentismo laboral, que son requisitos precisos para la productividad del personal del hospital, se ha prestado atención a las opiniones de los directivos de las áreas en dicha entidad, sobre el ausentismo de los trabajadores. Por último, estar al tanto y también dar a conocer, como el ausentismo laboral se relaciona de forma espontánea con la productividad del personal, estos elementos encontrados servirán de conocimientos durante las participaciones en las decisiones que se presenten en la institución como el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

Finalmente, como problema general: ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?; y los problemas específicos son: P.E.1. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?; P.E.2. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?; P.E.3. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?

Por lo ya mencionado, como objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022; y como objetivos específicos: O.E.1. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022; O.E.2. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022; O.E.3. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022

Por último, tenemos las siguientes hipótesis, la general: Existe una relación significativa entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín; y como hipótesis específicas: H.E.1. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín; H.E.2. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín; H.E.3. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se muestran algunas investigaciones a nivel mundial, del tema absentismo laboral y la productividad del personal. Citaremos las siguientes:

(Acevedo, 2018), la investigación tiene como título, La ausencia de los trabajadores de salud pública. La metodología fue mixta, la población fue los servidores de salud, mediante selección por conveniencia se fijó una muestra de tres servicios y se realizó un análisis descriptivo; tuvo como objetivo identificar las variables que participan en la ausencia de los trabajadores de salud pública; en la investigación por las ausencias se determinó que, la estabilidad laboral produce más licencias; sin embargo, no existe diferencias significativas. Las mujeres presentan predominio en días de licencia, las licencias por enfermedad superan a las licencias de índole laboral. El autor menciona dos conclusiones, la primera dice que el absentismo laboral perjudica directamente los resultados de los trabajadores en el sector público; La segunda conclusión busca proponer políticas públicas para reducir los niveles de absentismo.

(Díaz, 2017), en la investigación que se tituló, Absentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud, la metodología fue de forma experimental; de prototipo aplicado para la contrastación de las variables, se manejó una delineación cuantitativa basada en cantidades, la población fue constituida por el organismo en estudio, la Organización Mundial de la Salud, quien brindó los datos de 365 colaboradores, con una muestra de 350. El estudio se efectuó en la institución Universitaria Católica en el país de Colombia. Se dio a conocer que el absentismo es una dificultad laboral, que los trabajadores crean para no asistir a sus labores diarios; en casos de salud, repercute en pérdidas de vidas humanas y económicas. Se hace referencia que el absentismo causa un gran impacto en las poblaciones con enfermedades o padecimientos crónicos tales como diabetes, hipertensión arterial, accidentes

cerebrovasculares; lo cual debe tomar conciencia el personal de la salud y disminuir los absentismos. Se determinó dos conclusiones, la primera determina que el absentismo laboral crea dificultades en el trabajo; la segunda conclusión, nos da a conocer el impacto sobre la producción de los trabajadores a causa del absentismo laboral.

(Romero, 2017), en la tesis con el título, Absentismo y su relación con las dinámicas laborales y correlación interpersonales de enfermería, se menciona los métodos empleados basados en la cantidad o cuantitativo, desarrollados de forma empírica, aplicada, micro sociológica, representativa con principios fundamentales, como población son 90 colaboradores enfermeros del hospital, y como muestra la cantidad de 70 realizada en el país de Argentina. Tiene como objetivo principal analizar, y comprobar la disposición emprendedora del profesional, que son reducidas por el absentismo, en los trabajadores del sanatorio llamado Virgen de la Misericordia, localizado en Argentina. Se concluye que, si bien el total de los enfermeros tenían ausencias en la que figuró el 80% como justificadas, hay que tener en cuenta que en un 20% no existía justificaciones. Por último, se concluye: la primera conclusión identifica que el absentismo perturba el dinamismo en las tareas; la segunda conclusión, hace representación a que todos los colaboradores se sientan comprometidos con sus tareas sobre todo en sus turnos, es más, se propone reconocimientos públicos, ante ello las relaciones serán muy buenas.

(Morquera, 2017), investigó factores que influyen en el absentismo laboral y su impacto en el clima organizacional en un hospital de Colombia, la metodología fue descriptiva, durante las investigaciones se encontró la definición exacta sobre el “absentismo en labores”, con una población de 678 colaboradores del hospital; se plantea como objetivo principal, examinar las consecuencias de los factores y cómo influyen en el absentismo laboral, identificando su impacto en el clima organizacional, cómo se siente el capital humano, que es pieza fundamental en la entidad. El propósito es orientar a

las instituciones del sector público y también privado, respecto al tema del absentismo laboral; como perjudica las relaciones interpersonales de los trabajadores y baja la productividad de los colaboradores. La primera conclusión nos da a conocer los principios del absentismo laboral: el deterioro de la motivación en hacer de la mejor manera sus tareas diarias, por otro lado, no hay una identificación por el cual los colaboradores tienden a ausentarse con más frecuencia de sus labores diarias; la segunda conclusión alude que, el cambio de costumbres es una estrategia que adoptan los colaboradores para ausentarse de sus labores.

(Baquero, 2018), la investigación se tituló, Análisis del alto índice de absentismo en el hospital general de Guayaquil, en esta investigación las bases de métodos son la exploración, estudio de tipología básica descriptiva, asimismo se manejó técnicas cualitativas, de 2.001 trabajadores del área ejecutiva, la muestra fue de 928 trabajadores del horario nocturno; se hace referencia a la colaboración del trabajador en beneficio de los objetivos y metas del hospital general. Se demuestran los mecanismos operativos y las causas del absentismo laboral, las que trasgreden el desempeño de los trabajadores; si el hospital busca optimizar sus servicios, se debe reflexionar sobre la causa principal de la baja productividad. Como primera conclusión nos da a conocer que, una de las mayores causas del absentismo laboral son los problemas de salud manifestados en los trabajadores; la segunda conclusión dice que las bajas en productividad, se da por mayores ausencias en las labores, presentan descansos médicos por diferentes causas como problemas familiares, problemas personales, entre otros.

En ámbito nivel nacional como es el Perú se han realizado algunas investigaciones buscando revelar esta relación, de las cuales citaremos las siguientes:

(Dávalos, 2020), en la presente tesis que se tituló, Absentismo laboral y productividad en los centros de salud Región Callao, una parte metodológica se realizó de manera cuantitativa, básica y correlacional, de diseño no

experimental y de corte transversal; la muestra estuvo constituida por 70 personas, profesionales y técnicos del área crítica de un hospital. El objetivo es determinar la reciprocidad entre absentismo laboral y productividad del personal. Como medida de validez y confiabilidad, la técnica empleada es la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que fueron admitidos por expertos. Se encontró que el nivel de absentismo fue de 87%, considerado nivel medio, y el de productividad fue considerado alto, 61%. Los resultados inferenciales, mediante Rho Spearman, proporcionaron como derivación un grado de significancia de las variables en estudio 0,000 (menos de 0,050) dando una relación de correlación de 0,450 positiva y moderada entre absentismo y productividad. Como primera conclusión se determinó que el absentismo laboral en los últimos tiempos estuvo presente en porcentajes 20% y 45%; en la segunda conclusión se determinó que el absentismo es la que determina o influye en los resultados de la productividad.

(Morales, 2021), la tesis se tituló, Absentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima, la metodología fue no experimental, tipo básicas, cuantitativa, correlacional, se usó como instrumentos el cuestionario y la entrevista. Se utilizó la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados; la población estuvo conformado por 70 enfermeros del área de emergencias del hospital de Lima. Tiene como objetivo general que los enfermeros del hospital tomen conciencia acerca de las muertes por falta de atención hacia los pacientes, por el aumentos de permisos y absentismos en esta área crítica, la producción se muestra afectada sobre todo por la pandemia durante el año 2021, durante la proliferación del virus el área de emergencia era un caos a falta de personal, por motivos de infestación; esta investigación nos revela r la importancia del factor salud; a continuación el autor menciona la primera conclusión, la atención pública puede colapsar debido a la falta de recursos humanos; la segunda concusión fue que, debido a las deficiencias en la atención, la población beneficiaria de los servicios asistenciales del área emergencia del hospital de Lima, quedan insatisfechos con la atención.

(Velásquez, 2019), la tesis se tituló, Absentismo y productividad del personal de enfermería del área de cirugía de un hospital militar, como metodología utilizada fue una investigación de tipo básica, se empleó la determinación de las cantidades de forma cuantitativa, se manejó un esquema detallado, gráfico y descriptivo con reciprocidad entre las variables. La población de estudio fue personal profesional y técnico, siendo 28 en total, por acontecimientos de los últimos años, se ha incrementado el absentismo de los trabajadores, los cuales han pedido permiso médico, de tal manera que los enfermeros en servicio, han sentido las ausencias y deficiencias debido a la alta demanda de personas por atención médica, sobre todo el área de cirugía; para la recopilación de información se empleó mecanismos como la encuesta y como instrumento el cuestionario; el objetivo principal fue la determinación de la relación directa de las variables del problema principal de la investigación, que es ausentismo y producción de los colaboradores; como primera conclusión el autor hace mención de la importancia de los cirujanos en el hospital militar; en la segunda conclusión la presencia de una relación inversa, es decir, mayor absentismo, se tiene como resultado menor productividad en el área de cirugía.

(Paisig, 2020), en la tesis con el título, Absentismo laboral y cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, de metodología tipo básica, transversal, cuantitativo; se realizó una tesis observacional, se ejecutó empleando métodos estadísticos para su pertinente cálculo y análisis de las variables, en la que se empleó el diseño no experimental; con una población general de 90, se consideró a la totalidad, en la aplicación de la técnica como la entrevista. El objetivo fue demostrar la correlación entre el absentismo laboral y la atención que ofrecen los enfermeros a todos los pacientes. Como primera conclusión refiere que el absentismo posee fundamentos sociales que son propios, en la que afecta a personas y se relaciona entre enfermeros y niños que son los pacientes con más cuidados; la segunda conclusión

determina que el profesional de enfermería tubo más repercusiones en las atenciones por la disminución de personal en el hospital del Niño.

(Garcia Felix, 2020), en la tesis que tiene como título, estrés laboral y el absentismo laboral de los colaboradores del hospital del Niño en Lima, de diseño representativo o descriptivo, correlacional no experimental que se realizó de forma práctica y transversal; se utilizó el método hipotético deductivo, en la que se presenta una problemática metódica, de enfoque cuantitativo, y muestreo no probabilístico; se trabajó con la totalidad de la población de 80 trabajadores, como modelo de selección, el recojo de datos que se manejó, fue mediante una técnica de entrevista personal y las encuestas a sus colaboradores, para luego certificar la validez y la confiabilidad de la investigación. Se efectuó una prueba piloto con 10 sujetos para sondear la aplicabilidad del cuestionario de medición donde el utensilio de estrés laboral dio como derivación 0.980** y de absentismo 0.800**, se realizó la confiabilidad de la investigación mediante validación de expertos, por lo siguiente, el instrumento es altamente confiable. Se concluye primero, que el estrés laboral influye de manera directa en los colaboradores y la principal causa de absentismo es el estrés laboral, también se busca mecanismos de solución para frenar el absentismo por parte de los trabajadores del hospital; por último, se recomienda capacitaciones, deportes y fomentar un buen ambiente laboral, todo esto para que el estrés no siga afectando las tareas diarias de nuestros médicos y repercutiendo la salud de los niños.

El autor (Bestard, 2017) en su libro titulado mitos del absentismo y factor k; nos dice que los absentismos a las labores vienen a ser, las dificultades de no asistir, al lugar determinado de labores, por diferentes motivos y razones; según la investigación, el 55% del ausentismo del personal que trabaja, es por decisión propia, el 35% por dificultades como enfermedades, accidentes, problemas familiares, entre otros.

Por otro lado, la teoría del autor (Molinera, 2019), menciona en su libro las verdaderas causas del absentismo laboral, sobre el control que ejerce cada

entidad para disminuir en gran medida los permisos; por último, el análisis completo para determinar reglas y formas para reducir y a su vez controlar el aumento de ausencias de los trabajadores.

Asimismo, según la teoría del autor (Piero, 2020), relata en su libro el absentismo laboral, acerca de los historiales más vistos durante el crecimiento de la población, secuelas o resultados mediante las estrategias de mejora. El autor concluye que el abandono de las tareas, son situaciones que durante los últimos años han aumentado, y se ha convertido en un fenómeno habitual, de mucha complejidad en las instituciones hospitalarias; cuyos factores son diferentes y muy variados en el comportamiento humano; afectando principalmente a las instituciones de salud, pero también el lado empresarial, en diferentes estratos sociales, culturales y religiosos.

Por otro lado, según el autor (Gomes, 2019), en su libro titulado el absentismo laboral, nos relata como la desmotivación y la falta de compañerismo, influye en los ciudadanos en no acudir a sus labores.

De acuerdo con el autor, (Camarota, 2018), el término absentismo, descende del lenguaje latino "absentis" que representa "ausente, separado, lejano". Aprovechando la definición de la palabra, este autor demuestra como la informalidad por parte del colaborador en la jornada de labores, afecta el desempeño de la entidad donde trabaja. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo precisa a manera de fallo constante al trabajo, ausencia por parte de uno o más miembros de una entidad o institución. Los organismos buscan equilibrar el trabajo sin repercutir al individuo. A su vez, teniendo incluso autores que desechan manejar la expresión bajo la demostración de que no existe verdaderamente el absentismo, sino que se origina con las ausencias admitidas del puesto de trabajo.

Según (Es salud, 2022), institución principal en brindar servicios de salud, menciona que por motivos de enfermedad o causa médica, la no asistencia al trabajo de uno o más colaboradores, crea un vacío en la entidad; tanto así, que el incumplimiento por parte del trabajador en lo que se refiere a sus deberes u obligaciones, faltas al trabajo, ya sea de modo justificado o injustificado, el desarrollo de los quehaceres quedan incompletos por la falta

de compromiso, así como, la pérdida de tiempo de la jornada de trabajo por parte de los trabajadores.

El autor Dubois nos habla sobre el factor profesional y lo importante que son en los prestadores de servicios de la salud; el recurso humano se refiere al grupo en general de los trabajadores de la salud, como médicos, enfermeros, administrativos, entre otros; los factores profesionales están relacionados con la experiencia en el área de trabajo, el grado de satisfacción laboral que tienen cada uno de nuestros profesionales y el desarrollo laboral que estos obtienen en el desempeño de sus labores.

Por otro lado, el autor Anglade, (Bestard, 2017), menciona sobre las causas y también las consecuencias que trae no asistir con regularidad al trabajo, las posibles faltas que generan el absentismo en el factor profesional, primero tenemos las capacitaciones, que son instrucciones que recibe el colaborador para mejorar el desempeño de sus tareas, estas capacitaciones se realiza al personal nuevo por lo general, porque necesitan incorporarse y tener conocimiento del área donde desempeñaran sus funciones; por otro lado, las capacitaciones se realizan debido al alto porcentaje insatisfacción laboral, siguiendo con el mismo tema el autor (Dávalos, 2020), hace aportaciones sobre el factor profesional y lo describe como una emoción interna que percibe una persona en el desempeño de sus perspectivas; las capacitaciones son debido a la insatisfacción que se demuestra en los trabajadores y en la realización de labores, se considera que el personal necesita capacitaciones debido al cambio de tecnología constante de hoy en día, entre otros acontecimientos.

Según el autor (Barroso, 2017), las capacitaciones del personal se dan porque hay existencia de insatisfacción; laborar en el área de la salud pública tienen un nivel de insatisfacción alto y manifestaciones de queja. Asimismo, la falta de compromiso, es la falta determinación que posee cada colaborador, al momento de desempeñar sus funciones, la falta de compromiso con su trabajo se debe a muchos factores entre ellos: la no identificación con su trabajo, problemas familiares o personales; asimismo la falta de experiencias aprendidas por el colaborador sobre el trabajo que debe

realizar; la falta de compromiso es una causa del absentismo. Continuando con el mismo autor (Dávalos, 2020), menciona que la falta de compromiso es una costumbre que viene de muchas generaciones atrás, anteriormente eran hábitos, como leer periódico, atender llamadas, tiempo en fumar, era evidente y fácil de restringir; en la actualidad es más difícil detectarlo, por las nuevas tecnologías, uso de internet, juegos, la PC, uso de correos y el uso de celulares estos son algunas tecnologías que al colaborador no le permite aprender y desarrollarse.

También, las relaciones con el entorno social, son acciones que realiza cada colaborador cuando ingresa a trabajar a una entidad, relacionarse con su entorno, hacer amistades, las relaciones con su entorno y el compañerismo que surge, produce sensaciones de motivación, dependiendo del recibimiento que recibe por parte de los miembros de la institución; según aportes del autor, Arnulf Russel, la ausencia de relaciones con el entorno, se debe también a la poca comunicación entre trabajadores, añade que, relacionarse de manera adecuada en el centro de labores produce más motivación, se debe procurar tener un ambiente amical para el surgimiento de la motivación, ya que, es una energía interior que estimula al trabajo, la satisfacción individual es equivalente a la productividad del personal. Por último, se definen relaciones y compañerismo como fuente principal para la motivación, se conservan a futuro y durante el trascurso de las labores, es de utilidad del personal.

Las relaciones con el ambiente laboral, es la atmósfera o la sensación de calidez y de acogimiento que se recibe por parte del personal que trabaja en la institución donde se desempeña las tareas; también son los comportamientos en la que las instituciones optan por el uso debido del mobiliario, se manifiesta en las interacciones entre compañeros y jefes. Según el autor (Adecco, 2021), las relaciones son el trato en las tareas que se realiza, el ambiente laboral depende mucho de la comunicación directa, entre compañeros de trabajo, esto también ayuda en las situaciones adversas y los esfuerzos de los trabajadores.

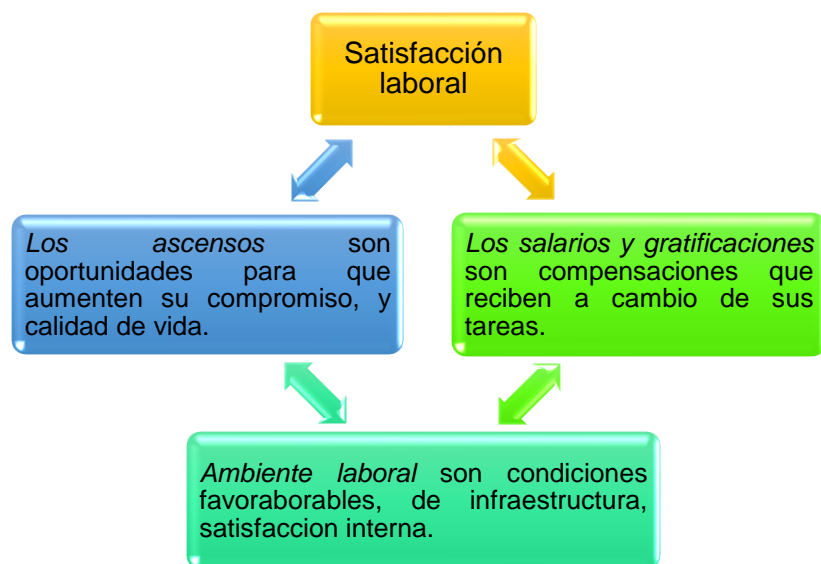
Según, la Real academia española (RAE), las relaciones se asocian al sometimiento del individuo a comportarse de cierta manera, se manifiestan con la atención y cortesía, se debe incentivar a ser amable con todos, las llamadas de atención a un colaborador se debe realizar en privado, si hay que felicitar por la labor se debe realizar en público; La real academia sugiere incentivar a los colaboradores diciéndoles que son parte de la institución, favoreciendo un adecuado clima laboral, busca fomentar la producción y alcanzar los objetivos trazados; incentivar a los recursos humanos que son prestadores de servicios, con estos mecanismos ya antes mencionados la real academia española busca que los jefes de área se relacionen con los colaboradores, ya que estas actitudes son apreciadas por los trabajadores y valoran que la gerencia se preocupe por su desempeño o por sus problemas personales.

Asimismo, las relaciones con el entorno social, es una estimulación que consideran que el entorno que les rodea es fundamental para fomentar las relaciones positivas y más significativas. Para el buen desempeño de las personas en un trabajo es importante la comunicación, ya que, establece el grado de relación y compañerismo en el trabajo, trasciende a la satisfacción por la acción que desempeña, es decir compensa relacionarse con su entorno y también con los pacientes en caso del área en salud. Según el autor (Díaz CR, 2018), las relaciones con el entorno social traen consigo el desarrollo profesional.

También, lo contrario a las buenas relaciones del personal y buen ambiente laboral está, la falta de relaciones y el ambiente laboral negativo, se debe a la poca comunicación entre los miembros, así también como el rechazo, falta de compañerismo el cual es producto de la inestabilidad del colaborador al momento de desempeñar sus funciones, las faltas de actitudes de los colaboradores en relacionarse, estos son los componentes más comunes en las dificultades en el trabajo, el deterioro emocional es el agotamiento emocional que el trabajador llega a tener, por el exceso de labores (Molinera, 2019).

Según (Ccollana, 2015), la satisfacción laboral, es el bienestar del colaborador, son aquellas compensaciones como el sueldo, ascensos y ambiente laboral, este debe ser determinado de manera justa donde los profesionales se muestren satisfechos y sus sueldos sean coherentes a sus estudios, aportes o habilidades que desempeñan, ya que la satisfacción en el personal es un punto importante para el desempeño de sus labores, a su vez disminuya los absentismos de los colaboradores, en la siguiente figura se describirá como los ascensos, las gratificaciones y un buen ambiente laboral influye con carácter objetiva o positiva en el bienestar profesional.

Figura 1 Satisfacción laboral

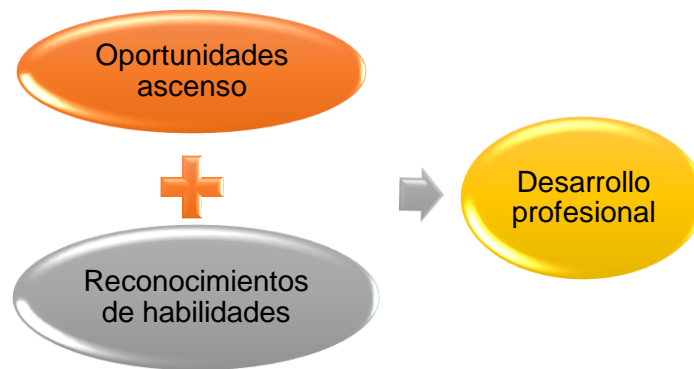


Fuente: el autor Suyon

Asimismo, para el autor (Pérez, 2017), el desarrollo profesional, son acciones que realiza el trabajador para el mejoramiento profesional de sí mismo, lo demuestra mejorando su rendimiento mediante una buena actitud; la entidad puede darle las oportunidades de desarrollarse profesionalmente, por el desempeño mejorado en su trabajo, sobresalir profesionalmente y demostrar buenas actitudes, esto hace crecer profesionalmente al colaborador. El desarrollo profesional causa motivación en los colaboradores porque sienten ser parte fundamental de la entidad donde laboran, el colaborador cuando obtiene desarrollo profesional en su trabajo o entidad, se motiva y su trabajo es reciproco con las mejoras en la entidad, la mejora

en su persona lo hace parte del trabajo que desempeña, también podrá valorar su esfuerzo y los logros alcanzados, y la determinación en sus funciones.

Figura 2 Desarrollo profesional



Elaboración: Autor Pérez.

Además, el reconocimiento de habilidades, se realiza por parte de la entidad, también por los jefes hacia sus colaboradores, es fundamental para sentirse más incluido, dentro del desempeño de sus labores, asimismo, influyen de manera directa o indirecta para frenar el absentismo reconociendo sus habilidades y destrezas aumenta su productividad, al reconocer sus destrezas de los colaboradores. Según investigaciones científicas por (Alex Rovira, 2022), reconocer las habilidades de los trabajadores en público, les convierte en trabajadores más activos, más motivados y productivos; El reconocimiento laboral, el buen trato y respeto a todos los trabajadores sin importar el trabajo que realicen les convierte en colaboradores más destacados.

Asimismo, el autor (Camarota, 2018), en su investigación relata que los factores Internos, se encuentra en el manejo interno y control de cada trabajador de la salud, ya que se relacionan con su desempeño dentro de las instalaciones, también están relacionados con el bienestar en el cargo y el entorno del trabajo. Consigue reflexionar sobre las características relacionadas a al salario, crecimiento laboral, conformidad con los ambientes laborales, situación emocional en que se encuentra cada uno de los

trabajadores de la salud, de manera exclusiva parte de lo interno, respecto al desempeño del trabajo; El salario en conformidad, son compensaciones que reciben a cambio de sus tareas dentro de la institución, hay distintos tipos de pagos como el salario básico, salario mínimo, salario por jornal, salario variable, salario fijo, salario integral, salario por obra labor, salario en especie, estos son utilizados para el pago de sus tareas a los colaboradores para el desempeño de distintas labores, el salario es la contribución monetaria que recibe un colaborador por desempeñar sus labores, los pagos pueden ser en conformidad o también desconformes como ejemplo descuentos de planillas, entre otros. (Arias A., 2019).

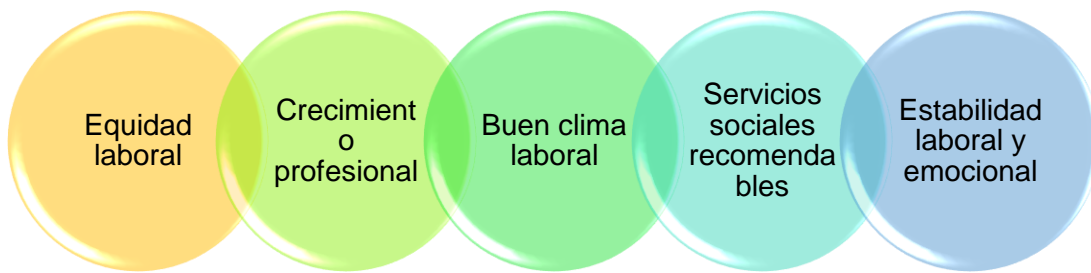
Por otro lado, el crecimiento laboral, es el surgimiento de oportunidades dentro de la entidad de trabajo, que es un eficaz motivador del recurso humano, el empleando es inmenso al esfuerzo en la realización de las faenas que se le han establecido. (Forero A., 2020), según este autor el crecimiento laboral es significativo percibir la retribución y los estímulos que proporcionan el comportamiento de los individuos para el crecimiento laboral.

Según (Mónica Peralta, 2021), nos habla sobre el crecimiento laboral es la transformación de la vida y los principios del éxito mediante la determinación y el apoyo profesional en el lugar donde se desempeñan las labores, hoy en día es fundamental en el desempeño de las tareas, corresponde a compartir en grupo el trabajo, las responsabilidades, reflejando la celeridad en la atención, el desempeño de tareas y los roles son de suma importancia en cada uno de los miembros de trabajo (Gomes, 2019).

También, la situación emocional en el trabajo, es el escenario de emociones del colaborador, pueden ser las recompensas laborales y la realización de premios o persuasiones a los mejores trabajadores de la salud, en la que son ofrecidos por parte de la gerencia o el jefe inmediato, el incentivo en el trabajo es fundamental para mejorar la motivación a los trabajadores, por último, se determinó que las recompensas son a la propia persona, es la aceptación de los colaboradores con las conformidades en los hospitales de salud. Siguiendo con el mismo tema el autor (David Arbeláez, 2019), en su libro inteligencia emocional, nos da a conocer las ventajas de tener control

de ellas, la inteligencia emocional permite identificar y aceptar nuestras propias emociones y también de los demás, ser más tolerantes, asertivos y aportar pensamientos e ideas positivos en la construcción de nuestras emociones.

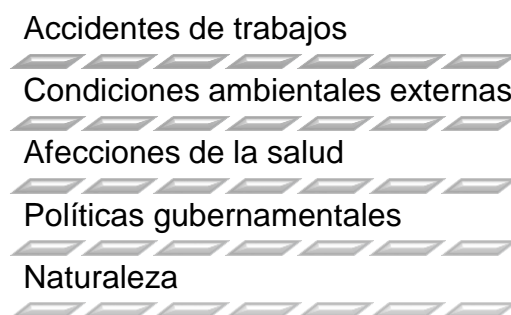
Figura 3 Niveles inteligencia emocional



Elaboración del autor (Camarota, 2018)

Según los establecimientos de salud, entre uno de ellos el (Essalud, 2021), factores externos, sobre el ausentismo laboral y características externas, se dan a conocer las dinámicas como varios trabajos, descanso médico, problemas familiares y causas personales; asimismo, para representar y hacer las descripciones sobre el absentismo tiene prioridad en investigar los factores que se generan en las instituciones de la salud.

Figura 4 Causas absentismo



Elaboración del autor

Por otro lado, el absentismo del trabajador en lo externo, según aportaciones del autor (Maya, 2021), se debe a varios trabajos y se considera pertinente que cada individuo tenga como alternativa de ingreso económico, ante el aumento de la inflación y la calidad de vida personal, la mayoría opta por

tener diferentes ingresos, enfocándose directamente en el desarrollo de sí mismo, por el cual en los hospitales de salud hay ausencias en el trabajo por motivos relevantes que cada persona posee más de un trabajo.

Luego, (Merino, 2018), relata sobre el absentismo y los descansos médicos, es el señalamiento que hace un médico por un determinado número de días que el colaborador tiene que estar en reposo por salud, mediante un informe clínico; También, el absentismo laboral en hospitales rurales en nuestro país es muy frecuente se debe a muchos factores como la falta de pagos, poco presupuesto por parte del estado, entre otros. Sin embargo, en el presente estudio, busca analizar el nivel de absentismo en los profesionales de la salud en el país, se podrán extraer conclusiones importantes para abordar el absentismo de modo más general. El mismo autor, alude que los factores que trae la ausencia en el trabajo, por la mala situación de la salud del trabajador, es la imposibilidad derivada por las enfermedades, incluye los accidentes; en la actualidad es más recurrente por descansos medidos debido a la epidemia mundial por el covid-19, y los aislamientos impuestos por el estado. Por consecuencia, se convierte en primer lugar para que aumente el ausentismo de los trabajadores (Morquera, 2017).

Según información de (Minsa, 2021), el absentismo laboral por motivos médicos es una de las faltas principales en las ausencias al trabajo, por procedencias coherentes con relación a la salud; se discute que el absentismo laboral es un difícil propósito para una entidad de salud, por enfermedades de los profesionales de la salud, las ausencias justificadas es cuando un trabajador no asiste a sus labores por atribuciones que lo imposibilitan, tanto, que comunica el motivo de su inasistencia.

Figura 5 Absentismo



Elaboración: autor (Dubois, 1977)

También, el absentismo no justificado, es cuando no es previsible, cuando el colaborador no asiste a su lugar de trabajo sin previo aviso y sin justificación alguna. En este argumento el colaborador debe entregar una justificación de manera inmediata a la institución o se le podrá despedir, así también se puede sancionar, esta dependerá del convenio colectivo de la institución, hay tres tipos de sanción: leves, graves y muy graves, asimismo el autor (Molinera, 2019), menciona sobre el fallo o la inasistencia del colaborador, cuando no se presenta a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades al trabajo, utiliza evasivas que no respaldan y versiones de no llegar a trabajar por lo que se crea faltas, causas de ausentismo laboral como los Conflictos laborales, Ausencias no justificadas, Impuntualidad.

Asimismo, las enfermedades simuladas o exageradas, es difícil de comprobar, existen colaboradores que justifican su ausencia con enfermedades fingidas o de manera exagerada, el llamado ausentismo voluntario; en la evidencia que el certificado emitido por médicos particulares no garantiza la veracidad de la situación real del colaborador. A su vez, los problemas familiares, es uno de los motivos más solicitados por los colaboradores, ante las ausencias a las labores, en el área familiar las presentaciones diversas de situaciones, como la carga laboral y la preocupación familiar, forma parte en incidir en las recurrentes ausencias al trabajo por parte de los trabajadores, muchas veces el trabajador asiste al

trabajo por cumplimiento y por no verse afectado en el descuento de su pago salarial, (MINSA, 2017).

También, ausentismo justificable, es cuando es previsible, cuando el colaborador informa con anticipación, a la institución de sus futuras ausencias, existen varios motivos por las cuales se le concede permiso de no asistir a su puesto de trabajo, por ejemplo, baja por maternidad o paternidad, razones médicas, entre otros. Al haber avisado con tiempo suficiente, la institución puede organizarse de manera correcta y no afecte el desarrollo de las tareas de la institución (Briner., 2019).

Luego, es la incapacidad temporal, es no presentarse al trabajo por motivos de enfermedad frecuente, ya sean por incidentes, en la que se puede hallar algún golpe físico, las enfermedades comunes, en la que pueden adquirir en el lugar de labores. Las causas legales, permite que los trabajadores puedan ausentarse de sus labores, son las causas legales, se presenta de manera normativa de manera legal que permite que al momento de trabajar se ausente de labores, los permisos y licencias precisados ampara a los colaboradores, que forman acuerdos en las tareas que se cumple en defensa de los colaboradores (Carreño M, 2019). Las procedencias voluntarias, se describe al momento de efectuar el abandono de labores por impulsos propios o por influencia social, hostigamiento, agotamiento, entre otros.

Por lo tanto, el mismo autor Carreño menciona normas legales y el soporte legal que justifique al empleado a no acudir a laborar, estén amparados por normas legales, el matrimonio, enfermedad, permisos, vacaciones, entre otros puntos. El ausentismo presencial, se determina de manera presente, el colaborador dedica su tiempo a realizar tareas que nada tiene que ver y que son encargadas por la institución o el jefe inmediato, es muy común encontrar colaboradores consultando su celular, revisando las redes sociales, páginas web, en lugar de estar desempeñando sus labores. De la misma forma, se cataloga absentismo mental y físico, son conocidos por alejamientos emocionales, es cuando los colaboradores están en sus labores de manera física, pero su rendimiento es muy bajo (Figuroa Samaniego, 2019).

Asimismo, es cuando un individuo no efectúa sus tareas, no obstante, se halla desperdiciando el tiempo con otras tareas que no tienen nada que ver con sus tareas asignadas a ejecutar y ocasiona problemas a la institución sobre todo en las prestaciones de atención hospitalaria de salud. Otro aspecto, el absentismo es faltar de modo físico a un determinado lugar para desempeñar el trabajo, es cuando el colaborador se encuentra ausente mentalmente y físico, es parte de la insatisfacción, la motivación y el estrés (Binternational, 2021).

Igualmente, hay otros motivos que influye ausentarse, como las causas psicológicas, el estrés se origina por presiones internas y externas, sin embargo, esto afecta de manera directa a la institución y sus colaboradores, por las condiciones emocionales que se encuentra el personal (Dubois, 1977). Tal modo, las causas como estrés laboral, por circunstancias personales que surgen en nuestra vida de una manera consciente o inconsciente lo observamos como una amenaza. El estrés laboral es el aumento excesivo de trabajo diario, desgaste psicológico, emocional. El mismo autor hace aportaciones que las causas del estrés, parte de las causas desmotivación, los problemas internos, la falta de reconocimiento en el trabajo, incentivos, reconocimiento de los jefes hacia los trabajadores de manera pública, dar premios al mejor trabajador, muchos de estos factores influyen en la desmotivación de los seres humanos en sus trabajos, ya que las instituciones públicas como es la salud, en los últimos tiempos carece en gran medida la desmotivación, está ligada con el absentismo laboral, con la carencia de motivación el ausentismo aumenta.

Por otro lado, menciona los siguientes puntos, el autor (Maya, 2021), sugiere las relaciones en los lugares de atención médica, el objetivo que los caracteriza es la información, la comunicarse, la asistencia del personal de la salud, se encontró que el abandono laboral por parte de los colaboradores de los hospitales de salud, es debido a la no adaptación al puesto de trabajo, como porcentajes sobre ausencia del personal fue 9,85%, en alejamiento a sus trabajos en 14.56%, en resultados de absentismo 40%.

Según teorías sobre la *productividad del personal*, menciona que son las tareas que se realiza una persona, se puede complementar con su tiempo, el autor (Bolívar, 2019), en su libro titulado productividad personal, en la que hace referencia a la producción de las tareas en una institución, se necesita gran cantidad de recursos, la producción de bienes requiere un indudable monto de materias primas, horas de trabajo, energía, equipos fijos como edificios, maquinas, herramientas, que posee el hospital. La producción es la correlación entre lo causado por el proceso de todo lo gastado, la terminología productividad del personal, es ideal para ejercer las tareas, como es la productividad personal igual valor de la tarea completada entre el tiempo empleado por el trabajador de los hospitales rurales.

Asimismo, si pensamos sobre la productividad entenderemos que el tiempo es dinero y podemos calcular los costos de tiempo, para el logro de una excelente productividad personal y utilizar la menor cantidad de energía en el logro de objetivos, la optimización de recursos de acuerdo con los objetivos alcanzados aumenta la productividad. A su vez, el autor (Kouros Dini, 2020) en su libro la productividad resalta el desempeño personal, relaciona, en la conducción del capital humano y los mecanismos que se utilizarán para obtener los mejores resultados sobre todo en la productividad del personal como por ejemplo la tecnología utilizados por los mismos trabajadores, desarrollo de mejores planes para la mejora de la economía y la competencia dentro de los hospitales.

También, se habla de la productividad laboral (Gutiérrez, 2019), indica que la producción y la productividad es el resultado del manejo de recursos para concebir resultados, es la combinación de diferentes factores que se acoplan en lugar de trabajo; es provocar lo que el mercado requiere y hacerlo con la menor cantidad de recursos. También, para los siguientes autores, la productividad laboral en las instituciones hospitalarias, (Robbins y Coulter, 2000), aportan la productividad informan sobre las riquezas que genera el recurso humano, el incremento apropiadamente de las personas competentes, logrando la optimización de los recursos con eficiencia.

Asimismo, la productividad personal se puede concebir cómo métodos más evidentes, se concibe en ejecutar las acciones como las habilidades y destrezas para una muy significativa productividad personal. Para el autor (García 2020), citado por (Pacherres, 2017), relata sobre la productividad como aquel componente que solicita el manejo del total del recurso humano como un proceso beneficioso. La productividad personal óptima es la realización de capacitaciones para el logro de capacidades, destreza y la evaluación sobre el contexto y desarrollo de la productividad personal (Bohórquez, 2017).

El autor, (Zavaleta, 2017), define que la productividad personal es una herramienta que posee todo individuo y la comprobación de sus capacidades en el desempeño de sus tareas cotidianas. Asimismo, la productividad del colaborador se puede calcular a través del aumento de las actividades ejecutadas y el tiempo manejado, mejorando las practicas del capital humano. En la actualidad se cuenta con muchos procesos a cargo, se requiere herramientas, las cuales son consecutivamente perfeccionadas por los profesionales; Para luego incorporar a los trabajadores con el talento, con valores y comportamientos adecuados, en el logro de la continuidad en brindar conocimientos de competencias para el logro de los futuros ejecutivos, la evaluación del desempeño es ascendente, descendente y de 360° en el desarrollo de los planes de reconocimiento, la corrección de la mejora continua y establecer planes de prestación por los resultados obtenidos mediante la aplicación de la normativas legal.

En otros vocabularios, la productividad del personal tiene una percepción que mide la eficacia y la eficiencia de todo el capital humano, se deduce por medio de los resultados que obtiene cada trabajador en el desempeño de sus tareas, utiliza tiempo, destrezas y experiencia que muchas veces es fundamental en la productividad de los trabajadores según (Jaimes et al., 2017). Asimismo, la productividad del capital humano es aquella que involucra la mejora del proceso para la reproducción de un bien o servicio, representando una diferencia propicia entre la cantidad de bienes producidos y empleados (FontalvoHerrera et al., 2).

En base a lo inicialmente expresado, se retoma la teoría de (Winne et al 2018), enfatizar que la productividad del personal son aportes netos y propios, luego se hace mención al modo de actuar de los hombres que constituyen las entidades en satisfacer sus propias necesidades, relacionándose con aspectos que trascienden la producción más profunda de cada individuo.

Aspectos claves en la productividad personal, Según los autores, (Javier y Gómez, 1991), para aumentar la productividad, el importe de productos y/o servicios transmitidos o prestados, es la producción necesaria que determina las necesidades de los beneficiarios, como los costos en los productos o servicios que pertenece los diferentes recursos (materiales, financieros, humanos, entre otros).

Asimismo, se menciona a los beneficios de la productividad personal según el autor (Capriotti, 2020), demuestra que el aumento de productividad, se realiza mediante un impacto de manera objetiva al desarrollo de diferentes listados de beneficios, como mejorar los honorarios, las capacidades y competencias, el crecimiento competitivo, la ampliación de utilidades, la creación de nuevos puestos laborales, la reducción de costos de bienes y/o servicios; EL ofrecimiento de mejores servicios a la ciudadanía como el incremento de programas sociales con el apoyo de los hospitales rurales en el país.

También, la importancia de la productividad del personal, señala (Prokopenko, 1989), es de suma importancia la productividad en todo ámbito, la productividad laboral ha sido reconocida a nivel mundial como un buen desempeño de las personas en obtener la productividad. Parte la necesidad de ser productivos según aportes del autor (Beltrán, 2002), se demostró que la productividad laboral genera y propicia el crecimiento de las instituciones y de las personas que conforman las instituciones.

Luego, hablamos de la medición de la productividad, el autor (Bain, 2020), se hace mención sobre la productividad, en la que existe intereses de por medio de los colaboradores como el reflejo de cómo hacer las tareas y como

se están haciendo las cosas, el modo de uso correcto de todos los recursos, formula sobre la medición de la productividad:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{producción total}}{\text{insumos totales}} = \frac{\text{resultados logrados}}{\text{recursos consumidos}} = \frac{\text{totales}}{\text{totales}} = \frac{\text{efectividad}}{\text{eficiencia}}$$

Por otro lado, las limitaciones de la productividad laboral del personal, el autor (Bain, 2020), indica sobre los diferentes aspectos y las limitaciones de la productividad laboral, los bajos costos de mantenimiento y el ambiente en el que se desenvuelve. Los elementos que intervienen la productividad del personal son múltiples componentes que intervienen internamente de la producción de los colaboradores dentro de un buen ambiente laboral.

Asimismo, las actitudes contrarias a la productividad personal, se presenta en diferentes emociones de los cuales intervienen de manera negativa en las concesiones de mejorías de la productividad del personal, se encuentran con la aceptación del egoísmo, especular en los beneficios personales y recoger órdenes sin reflexionar las consecuencias de la misma, según aportes del autor (Arias, 2019), menciona que algunos colaboradores constan de habilidades y destrezas u otras situaciones que trascienden de manera positiva el crecimiento de la producción en los colaboradores y previene los problemas mediante el establecimiento de reglas de responsabilidad e inculcando empatía y compromiso (Morales, 2021).

Según el autor (Stanford, 2015), la eficacia parte como dimensión en esta investigación es utilizada por los trabajadores en el área de emergencia en los hospitales rurales, con el solo propósito de salvar vidas humanas, la eficacia que posee el personal es la confianza en sus capacidades, la manifestación de presión constante ante situaciones difíciles. La eficacia es parte fundamental de toda institución, los trabajadores de las instituciones privadas son las que más hacen uso de la eficacia, se describirá los siguientes puntos, como la participación en el trabajo, y el empoderamiento de los colaboradores en el desempeño de labores en la atención de la salud, en la que consiste en utilizar las fuerzas que dan sentido a la realización de las tareas y permite una mejor incorporación de los colaboradores, la

participación del trabajo es esencial para tener como resultado la eficacia ya que es un factor esencial en determinar cuan eficaz y medir su productividad del personal (Velásquez, 2019).

Por tanto, el desempeño de objetivos, para el autor (Gómez, 1991), es la realización de las actividades programadas o planificadas, durante las actividades diarias, el desempeño favorable de los colaboradores permite alcanzar las metas planificadas, es la realización de los objetivos y metas trazadas, se asocia a un puesto de trabajo esta medida nos da a conocer la productividad general de cada colaborador, nos permite medir su desempeño y sus tareas. El desempeño de los colaboradores permite también detectar las áreas que necesitan mejoras y su vez trazar maneras de mejora continua, en la que permitan consensuar planes de desarrollo como manejo de incentivos, gratificaciones y reconocimientos; así el colaborador se sentirá miembro de la organización, esta medida ayuda a la determinación de la eficacia en los trabajadores (FontalvoHerrera, 2020).

A su vez, la obtención de resultados, es el fin obtenido en la construcción de las estrategia y resultados propuestos, el resultado positivo que se obtiene mediante la planificación de los colaboradores, se obtiene valores confiables, utilizando medidas favorables para los resultados obtenidos, por este motivo el desarrollo del procedimiento de datos para obtener resultados esperados; Posteriormente, se puede corroborar la productividad general de los colaboradores en la ejecución de sus tareas (Zavaleta, 2017).

Por otro lado, los factores que determinan la eficacia, son todos los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los objetivos, todos los colaboradores poseen una serie de capacidades en el desempeño de las tareas que desempeñan según (Gómez, 1991). La autogestión es la capacidad de decidir y obrar de una persona en su trabajo, de acuerdo con sus criterios, la eficacia individual tiene ventaja tanto para el individuo, que verá cómo se multiplican sus posibilidades de progreso profesional debido a su mayor competencia como para la organización, ya que las empresas cuentan con profesionales eficaces y tendrán más productividad. El mismo autor Gómez nos habla sobre la automotivación, es

conseguir una meta a través del esfuerzo y si alguien está realmente motivado se percibe.

Según el autor, (Yoshiki Ishibashi, 2020), menciona que la eficiencia es el cumplimiento de todas las actividades diarias del personal de la salud, establece la realización de sus tareas aprovechando recursos como por ejemplo los materiales que brinda la entidad de salud para la atención de los pacientes, esta dimensión tiene un vínculo con la productividad personal, la calidad de atención que brinda los trabajadores de la salud.

Tal modo, la eficiencia es la habilidad de obtener el efecto con pocos recursos y sean viables, es la capacidad del logro en cuestión con los mínimos de recursos posibles y viables, de la misma forma, la eficiencia es parte fundamental en toda institución, los trabajadores de las instituciones como los hospitales rurales, son las que más hacen uso de la eficiencia, se describirá los siguientes puntos importantes, como las actividades programadas, son acciones que suponen un grado de complejidad de los ejercicios, en ocasiones formar parte de los pasos necesarios para realizar tareas para que los colaboradores adquieran determinados conocimientos, habilidades y destrezas es parte fundamental para determinar la eficiencia en los trabajadores (García C. I., 2020).

Siguiendo con el mismo tema, el autor García nos habla sobre la capacidad en el trabajo, se entiende como la actividad humana tanto física como intelectual, para la producción de bienes y servicios reflejados en las economías que se realizan en diferentes ámbitos en la salud es un servicio. Este desgaste físico o mental del ser humano es la capacidad en el trabajo mide la eficiencia de los colaboradores ya sea su desempeño físico o también de manera mental.

Por otro lado, el autor (Altakroni H, 2019), menciona que la efectividad, son las consecuencias que se consiguen, calculando el valor de observancia respecto a los objetivos diseñados, se tiene en cuenta a la cantidad como criterio único, siendo importante la consecuencia, la efectividad tiene un vínculo con la productividad personal a través del impacto en el logro de metas al 360º porcentaje de efectividad tanto en calidad y cantidad, sino

debe ser apropiado, alcanzando la satisfacción de los ciudadanos en la atención de sus enfermedades, se refiere al grado de capacidad que tiene como objeto satisfacer necesidades, la calidad está relacionada con la efectividad y con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra, como la cultura, el producto, el servicio prestado, las necesidades que influyen directamente en una decisión de obtener calidad.

(Stanford, 2015) aporta conocimientos sobre el ambiente laboral, permite que los colaboradores se desempeñen en sus labores de la mejor manera, el cual se relaciona a buscar la mejor versión de ellos mismos; el ambiente laboral es el adecuado cuando el colaborador se siente a gusto y recibe un trato adecuado, no percibe acoso laboral por parte de sus jefes; Por lo tanto, la realización de las tareas se vuelve una experiencia buena como un ambiente laboral bueno para los trabajadores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo; según la aportación de (Battisti, 2018), relativo al mismo tema el buen ambiente laboral nos enseña que los esfuerzos apuntan a una misma dirección a ser mejores cada día y progresar en todos los aspectos, lo mismo sucede en las entidades de atención de hospitales de salud, trabajan continuamente para impulsar sus procesos, mejorar la experiencia de sus pacientes y su público interno, dependen del bienestar de los colaboradores, en donde es impensable hablar de un ambiente laboral que contribuye al bienestar de los trabajadores, lo que impulsa la productividad y el compromiso por parte de las personas.

También, (Capriotti, 2020), menciona sobre el logro de objetivos y tener presente la misión y la visión en la entidad que representamos, lo que se contribuirá a la sociedad y el propósito de la entidad al que representa; El colaborador, también debe realizar un análisis de la situación de la entidad de salud, el cual conlleve a un entendimiento del entorno y analizar las oportunidades y amenazas para el logro de los objetivos propuestos por cada persona, el logro de la efectividad es la identificación de los objetivos generales de las entidades de salud.

A su vez, (kourosh Dini, 2020), señala sobre la capacidad de producción efectiva en obtener bienes y/o servicios que pueden lograr por unidad productiva durante un periodo de tiempo acotado, las medidas que debemos tener en cuenta siempre es la utilización de recursos de manera óptima, la capacidad de producción es determinar si los servicios que se ofrece son efectivos en la producción de resultados y positivos en el área de trabajo en la que da origen a varias clases de proyecciones, como resultado es la efectividad. también, se establece relaciones y capacidades de producción que se logran, midiendo el grado de cumplimiento con los objetivos planeados; se toma en cuenta la cantidad como criterio, siendo importante el resultado para la efectividad está vinculado con la productividad que es mediante el impacto de los logros de mejorar productos y servicios otorgados.

Asimismo, según la revista (Economic, 2017), últimamente las personas sienten que son valoradas en su trabajo por la incorporación, la efectividad es la mezcla de eficacia y eficiencia, como resultado de ambos en centrarse en la productividad del personal, se ve enfocada en aquellos procesos que son provistos en la atención de hospitales, inciden que los factores de la efectividad, como la calidad y la prevención de errores, son dos estimulantes más poderosos tanto para la calidad como para la efectividad

Por último, (Arias, 2019) menciona sobre la fuerza de trabajo, sobre la inversión en tecnología en la que se generan cambios importantes en la misma que repercute directamente en la eficiencia, los procesos influyen en el flujo de automatización, equipo y selección de tipos de proceso. Si el tipo de proceso no selecciona adecuadamente de acuerdo al producto y al servicio prestado, pueden resultar deficientes; dentro de un proceso dado existen muchas formas de organizar la información de los pacientes; estos flujos pueden mejorar con nuevos equipos de análisis de procesos, con incrementos en la eficiencia. Del mismo tema nos refiere el autor (Dávalos Herrera, 2020), la efectividad se refiere a la destreza que se obtiene en un efecto ansiado o querido en contraste de la eficacia y eficiencia, en obtener el efecto con pocos recursos que son viables; la efectividad es la capacidad de lograr un efecto deseado, entre producir y la capacidad de producir.

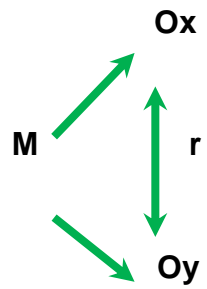
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación, por su determinación y el ambiente es de tipo básica nos accederá una observación de conocimientos, se busca aumentar y profundizar los conocimientos científicos positivos, en base a la situación que nos plantea investigar en diferentes teorías, que tienen mucha correlación con la problemática de la exploración. En la búsqueda se efectuó con hechos determinados, se ejecutó sobre estudios de la actualidad que enriquece de dichos descubrimientos nuevos. Es decir, las derivaciones de estudios prácticos son de las instrucciones que se han derivado de los procesamientos de los datos, dado que la búsqueda el juicio logrado con la idea de fortalecer y poder solucionar un contexto. El objetivo de la exploración es anunciar, cómo se relaciona el ausentismo laboral y productividad personal en un contexto determinado según la clasificación del autor (Baptista, 2019).

Su diseño de investigación, en la presente indagación es de tipo correlacional, se desenvuelve con argumentos que comprueba la similitud o relación entre las dos variables, que es el absentismo laboral y productividad del personal, la búsqueda pertenece a un enfoque cuantitativa, se cita a la exploración, cuantificación de los fenómenos y se manipula los esquemas y la observación de datos recopilados. Asimismo, se manipuló un diseño no experimental, transversal correlacional, según parámetros del autor (Baptista, 2019), este autor alude que el diseño no experimental tiene como intención la descripción de las variables y examinar su correlación entre las variables. En tal manera la investigación manifestó a la consecutiva representación de la siguiente formula:

Figura 6 Formula del diseño de la investigación



Desentrañando la figura tenemos:

M = Muestras

Ox = Absentismo laboral

Oy = Productividad personal

r = Relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1 Dimensiones e indicadores de la variable independiente (x):

Absentismo laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Absentismo laboral	Sánchez (2019), En principio, el ausentismo laboral representa una serie de actitudes por parte de los colaboradores y la falta de ética profesional. Se define como faltas en el trabajo, incumplimiento deberes en la que se presenta en distintas organizaciones privadas y públicas	Como definición tenemos los siguientes factores que se describirán: FACTORES PROFESIONALES: del ausentismo laboral, sobre experiencias en el trabajo, relaciones con su entorno, el grado de satisfacción, sobre el desarrollo profesional de todos los colaboradores; FACTORES INTERNOS se habla de lo que sucede dentro de las instalaciones del hospital, como los salarios, el crecimiento laboral, las conformidades en el trabajo, las situaciones emocionales en la que se encuentran los colaboradores; FACTORES EXTERNOS: representan exclusivamente lo que sucede fuera de las instalaciones del hospital, como los problemas familiares y personales en la que se presenta a cada uno de los colaboradores del hospital rural.	Factor profesional	Experiencia en el área de trabajo
				Relación con el entorno social.
				Satisfacción laboral.
				Desarrollo profesional.
				Salario en conformidad.
				Crecimiento laboral.
			Factores internos	Conformidad con los ambientes laborales.
				Situación emocional en el trabajo.
				Descanso médicos
				Problemas familiares
	Causas personales.			
		Factores externos		

Fuente: Elaboración asignada por la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 2 Dimensiones e indicadores de la variable dependiente (Y):
Productividad del personal.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Productividad del personal	De acuerdo a lo expresado en el marco teórico del presente informe, en el cual para efectos de la presente investigación en los colaboradores tienen una igual connotación, en este sentido, la productividad del personal y satisfacción, Olivera(2020), lo define como “un satisfacción en producción resultante de la comparación entre las expectativas de consecuencia de servicio ofrecido, por parte del recurso humano	La productividad personal es el resultado del desempeño de los colaboradores que demandan la atención.	Eficacia	Participación en el trabajo
				Desempeño de objetivos
				Obtención de resultados.
		- EFICACIA en los colaboradores es la utilización y participación y el desempeño de los objetivos y la obtención de resultados.	Eficiencia	Actividades programadas.
				Capacidades en el trabajo
				Disponibilidad de recursos
		-EFICIENCIA en los colaboradores, la forma de hacer las cosas utilizando todos los instrumentos de la empresa. -EFECTIVIDAD: personal se recibe a través de una adecuada infraestructura tal cual con la productividad.	Efectividad	Grado de calidad
				Ambiente laboral.
				Logró de objetivos.
Capacidad de producción.				

Fuente: Elaboración asignada por la Universidad Cesar Vallejo.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población.

La población estará conformada por 86 profesionales que desempeñan labores en el hospital rural de salud en Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

Tabla 3 Población

Profesionales	Cantidad
Médicos	25
Odontólogos	6
Obstetras	10
Enfermeras	15
Emergencias	8
Técnicos administrativos	9
Personal contratados	13
Total	86 profesionales

Fuente: Estadística recopilada del hospital rural de Nueva Cajamarca.

Criterios de inclusión:

Profesional con trabajo bajo contrato o nombrado.

Profesional de ambos sexos que labore.

Profesionales de forma voluntaria participe en la investigación.

Criterios de exclusión:

Profesional que se encuentre de vacaciones.

Profesionales que se encuentren con licencia durante la aplicación del instrumento de investigación.

Profesional que no acepte ser parte de la investigación.

Muestra.

En el presente estudio se consideró, una muestra que corresponde a la población, es decir la totalidad de la población que son 86 profesionales para la obtención de resultados significativos, es decir, se tomó en cuenta a todos los que laboran en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

Muestreo.

Para el cálculo del muestreo no se realizó con fórmula probabilística debido a que se consideró la totalidad de todos los profesionales del hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

En la investigación se aplicará la técnica de la encuesta, ya que es una investigación básica. Esta tecnología plantea una serie de ítems o preguntas a todos los profesionales, para obtener la información que es importante sobre el aspecto u objetivo de la investigación, se medirá a través de la aplicación de un cuestionario según los autores Huamán y Sheyen, adaptado de García. La encuesta, nos permite reconocer información relevante, sobre opiniones y respuestas a la realidad que son materia de estudio y que nos va a permitir, interactuar con la realidad y sea veraz en los resultados a través de las respuestas provenientes de encuestados en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.

Instrumentos de recolección de datos.

En la investigación, para obtener información mediante los cuestionarios en la que se utilizara, como herramienta de recolección de información, la cual se realizara un diseño de una serie de preguntas de manera directa. Se diseñará dos cuestionarios, el primero se utilizará la escala Likert como opción de respuesta al analizar el absentismo laboral; el segundo se analizará la productividad del personal a través de la escala de Likert. Según los investigadores (Hernández Sampieri Fernández collado & baptista,

2029), según estas investigaciones científicas, con escala Likert un grupo de elementos desarrollados en forma de enunciados, la que se mide la respuesta del sujeto en diferentes categorías, (Baptista, 2019).

Ficha Técnica:

Variable 1: Absentismo laboral.

Autor: Huamán Salazar, Nancy (2019)

Modelo: Hospital Nacional Alberto Sabogal Es salud,

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario en la aplicación del tema el absentismo laboral de enfermería en una institución de salud pública de Lima Perú.

Ámbito de aplicación: Lima.

Resumen: Nos informa que las causas principales del ausentismo son por las enfermedades, accidentes, entre otros.

Duración de la encuesta: 40 minutos.

Administración: virtual, individualmente.

Ficha Técnica:

Variable 2: Productividad del personal.

Autor: Palomino Salazar, Lourdes Pilar (2018)

Modelo: Universidad Nacional Federico Villareal.

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario aplicado con el tema habilidades sociales y el nivel de productividad laboral del personal de salud.

Acceso en línea: Oia:repositorio.unfv.edu.pe:UNFV/4478.

Ámbito de aplicación: Lima.

Resumen: Su tarea importante son las relaciones entre las habilidades sociales y el nivel de productividad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Acapulco-Callao

Duración de la encuesta: 30 mints.

Administración: virtual, individualmente.

Validez:

Según (Hernández, 2018), señalo a la validez y al instrumento de medición de la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema. (p. 21)

La validez del instrumento se realizó mediante juicio de expertos, considerándose los siguientes criterios: pertinencia, relevancia y claridad; La evaluación de juicio de expertos arrojó que hay suficiencia en los Ítems, por lo tanto, el cuestionario es aplicable tal como lo muestra la tabla.

Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de las variables de investigación

Estadísticas de fiabilidad de la variables

Alfa de Cronbach	VARIABLES	Nº de elementos
,788**	Absentismo laboral	20
,729**	Productividad del personal	16
,830**	Absentismo laboral y productividad del personal	36

Tabla 5 Validación de Instrumentos

Validación de instrumentos

Validadores	N de elementos
Mag. María Esther Lázaro Cerrón	Aplicable
Mag. Ingrid Tinoco García	Aplicable
Mag. Anani Grisella Basaldua Galarza	Aplicable

La validez a través de la recopilación de información:

Es preciso la utilización de análisis, la calidad de extraer factores de mayor importancia e información para el estudio, las metodologías correspondientes a los tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. En este caso se realizará el análisis completo de la investigación por el cual serán calificados por validadores, da su explicación y punto de vista; la

validez del contenido y el instrumento de medición predice lo que pretende, validez es la aplicación de una determinada cifra de ítems o preguntas que se realiza a la población de estudio, del mismo modo, el estudio se trabajara con dos instrumentos, el primero es la recolección de información y el segundo instrumento de medición.

Confiabilidad:

La confianza según el autor (Hernández, 2019), es valor que se obtiene en cada instrumento, se origina mediante respuestas firmes, sólidas, que tengas reciprocidad y coherencia. La confiabilidad en la primera variable absentismo laboral de la investigación se estipuló con el coeficiente de KR-20 cual es aplicable a ítems; Luego la estipulación de confianza de la segunda variable de estudio sobre la productividad del personal se analizó con el coeficiente Alfa de Cronbach, es adaptable a los valores determinados tipo Likert mencionados por (Hernández, 2019), el autor menciona que el alfa de cronbach es un muestrario que se usa para medir la confianza y la consistencia interna de las escalas de medición, es decir, para la evaluación de las preguntas o ítems de la entrevista y como están correlacionados.

3.5 Procedimientos

Las investigaciones realizadas en este documento, se constituyeron mediante modelos comprobados científicamente por el cual, el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, se enviara mediante una solicitud el permiso o la autorización correspondiente, en la que facilitara la recopilación de información, mediante la encuesta y la entrevista directa a los 86 profesionales del hospital rural de salud, con la aprobación de los mismos, mediante un formato debidamente aprobado por el gerente o autoridades de la Universidad.

También se emplearán las estadísticas descriptivas; las encuestas serán aplicadas en un solo momento y luego se pasará a los programas de Excel construyendo la matriz operacionalización de las variables con la finalidad de plasmar en las tablas y los gráficos según corresponda el programa SPSS25 mediante la utilización de Pearson.

3.6 Método de análisis de datos

Primeramente, en este estudio se utilizará el software SPSS25, con estadística descriptiva, se presentará las tablas y los gráficos con las frecuencias, las cuales serán interpretadas y se utilizará el IBM SPSS y poder realizarse las pruebas de fiabilidad y determinar la confiabilidad del instrumento utilizado, por el cual se utilizó el Alfa de Cronbach, en la que el coeficiente de similitud de Pearson y la prueba de la normalidad, se probará las hipótesis para comprender si hay existencia en similitud entre las variables del problema el Absentismo laboral y productividad del personal por lo tanto, observar si las hipótesis planteada con alternas o nulas. Se aplicó pruebas estadísticas de normalidad como el Shapiro wilk para poder identificar la aplicación de las variables:

La prueba de Normalidad con criterio decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

H_a : Los datos tienen una distribución normal (ALTERNA)

H_0 : Los datos no tienen una distribución normal (NULA)

Tabla 6 La prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Absentismo laboral	,277	86	,000	,839	86	,000
Productividad del personal	,259	86	,000	,869	86	,000

**correcciones de significación Lilliefors

H_i : Existe influencia del absentismo laboral sobre la productividad del personal de los profesionales en un hospital rural de salud en Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

3.7 Aspectos éticos

Confidencialidad se tomará en cuenta los principios de ética en la investigación, conformados por el principio de justicia, por respecto a los participantes del estudio. El hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, y los colaboradores de la investigación seguirán un protocolo con rigor, se mantendrán la rectitud relevante a sus funciones y normas de sus profesiones.

IV. RESULTADOS

En los siguientes elementos se mostrarán los resultados de la manipulación de las variables mediante datos estadísticos:

Tabla 7 Niveles y rangos

Niveles de Rango	Bajo	Medio	Alto
<i>V1:Absentismo Laboral</i>	(24- 43)	(44-62)	(63 -82)
<i>V2: Productividad Del Personal</i>	(24- 38)	(39-53)	(54 -67)
<i>D1: Factor Profesional</i>	(8-16)	(17- 25)	(26- 34)
<i>D2: Factores Internos</i>	(8-16)	(17 - 25)	(26- 32)
<i>D3: Factores Externos</i>	(4 -8)	(9 -13)	(14- 18)

Fuente: Elaboración propia

Puesto que la representación de la tabla 7, de los niveles y rango, para conseguir los índices como modelo el absentismo laboral, se consiguió la identificación de la tabla Excel de todas las encuestas totales con valores mínimos que fue primeramente 24 y como valor máximo fue 82 de los cuales los intervalos se hizo una resta del vmin24 menos el vmax 82, como resultado fue 58, asimismo $58/3$ como resultado 19,33; se llegó a conclusión para conseguir todos los intervalos desde el bajo hasta el alto se comenzara sumando el valor mínimo más la cantidad de 19 hasta llegar al intervalo del nivel alto, por último se aplicara en las variable de la productividad, las dimensiones como el factor profesional, factores internos, factores externos.

Tabla 8 Estadísticos

Estadísticos		
Absentismo Laboral		
N	Válido	86
	Perdidos	0

Tabla 9 Variable 1: Absentismo laboral

		Absentismo_Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	11,6	11,6	11,6
	Medio	41	47,7	47,7	59,3
	Alto	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. 025

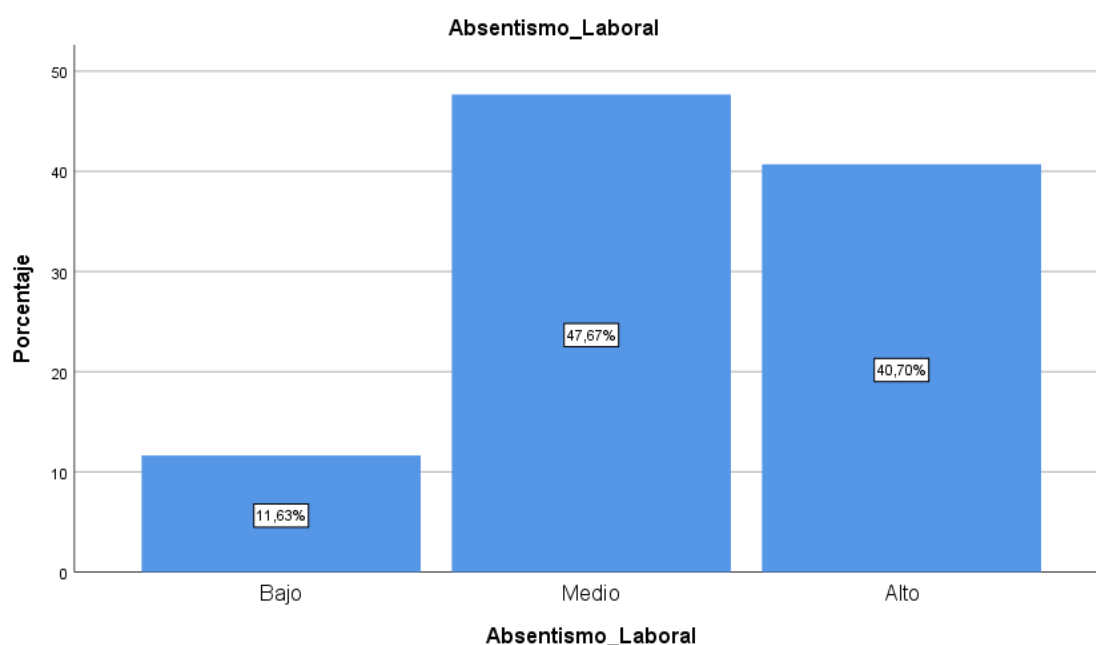


Figura 7 Variable 1 Absentismo laboral

INTERPRETACION:

Según la tabla 09 y figura 07, de los 86 encuestados que incorporan al 100% de absentismo laboral de los 10 encuestados que incorporan el 11.63% en la que se opinan que el absentismo laboral es Bajo; y la cantidad de 41 encuestados que incorporan el 47.67% en la que opinan que el absentismo laboral es Medio; Por último, la cantidad de 35 encuestados que incorporan el 40.70% opinan que el absentismo laboral es Alto.

Tabla 10 Dimensión 1: Factor profesional

		Factor_profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	15,1	15,1	15,1
	Medio	46	53,5	53,5	68,6
	Alto	27	31,4	31,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. 025

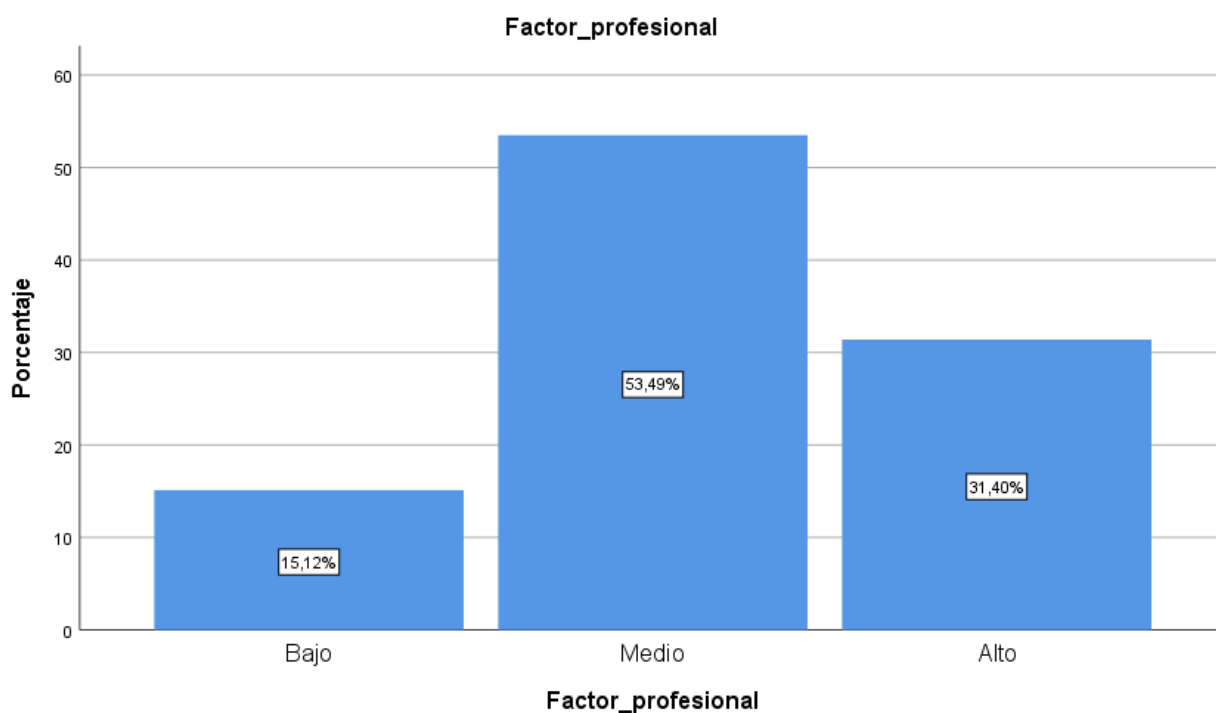


Figura 8 Dimensión 1 Factor profesional

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10 y figura 08, de los 86 encuestados que incorporan al 100% de los cuales 13 de encuestados que incorporan el 15.12% opinan que el factor profesional es Bajo; el 46 de encuestados que incorporan el 53.49% opinan que el factor profesional es Medio; Por último, 27 encuestados que incorporan el 31.40% opinan que el factor profesional es Alto.

Tabla 11 Dimensión 2: Factores internos

		Factores_internos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	12,8	12,8	12,8
	Medio	41	47,7	47,7	60,5
	Alto	34	39,5	39,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. 025

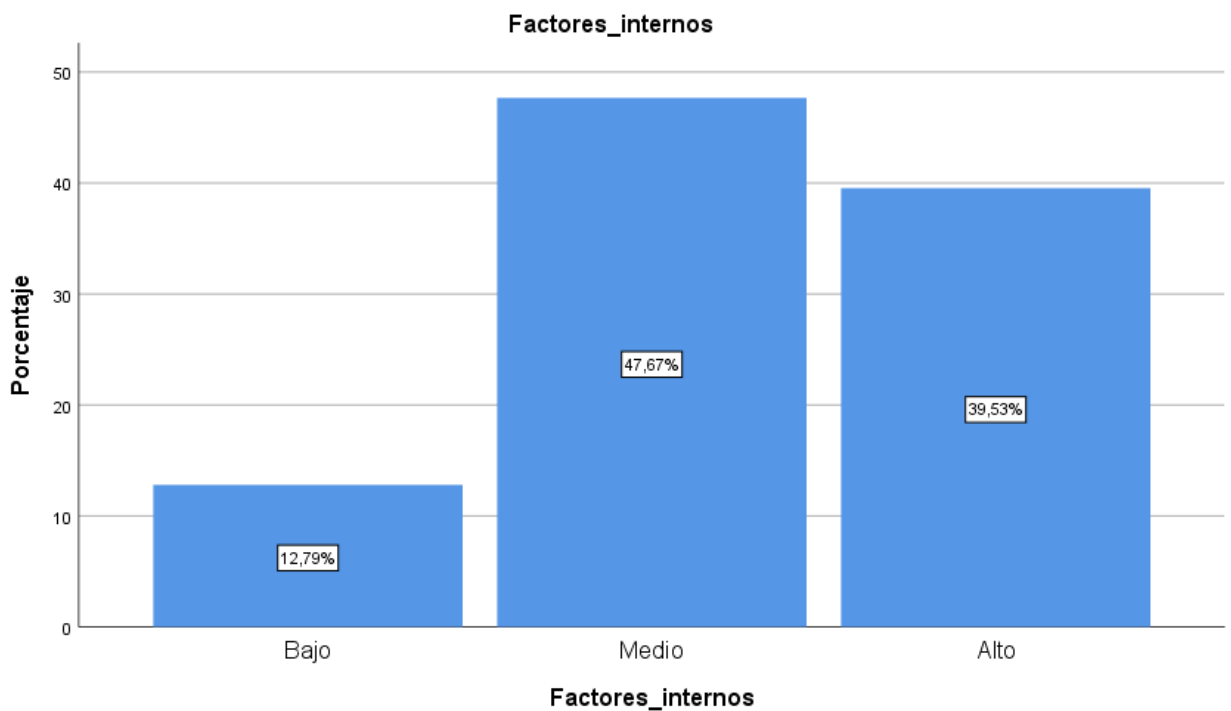


Figura 9 Dimensión 2 Factores internos

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 11 y la figura 09, de los 86 encuestados que incorporan al 100% de los encuestados de los cuales 11 encuestados que incorporan el 12.79% opinan que los factores internos son Bajos; 41 encuestados que incorporan el 47.67% opinan que los factores internos son Medios; Por último, 34 encuestados que representan el 39.53% opinan que los factores internos son Altos.

Tabla 12 Dimensión 3: Factores externos

		Factores_externos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	14,0	14,0	14,0
	Medio	47	54,7	54,7	68,6
	Alto	27	31,4	31,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. 025

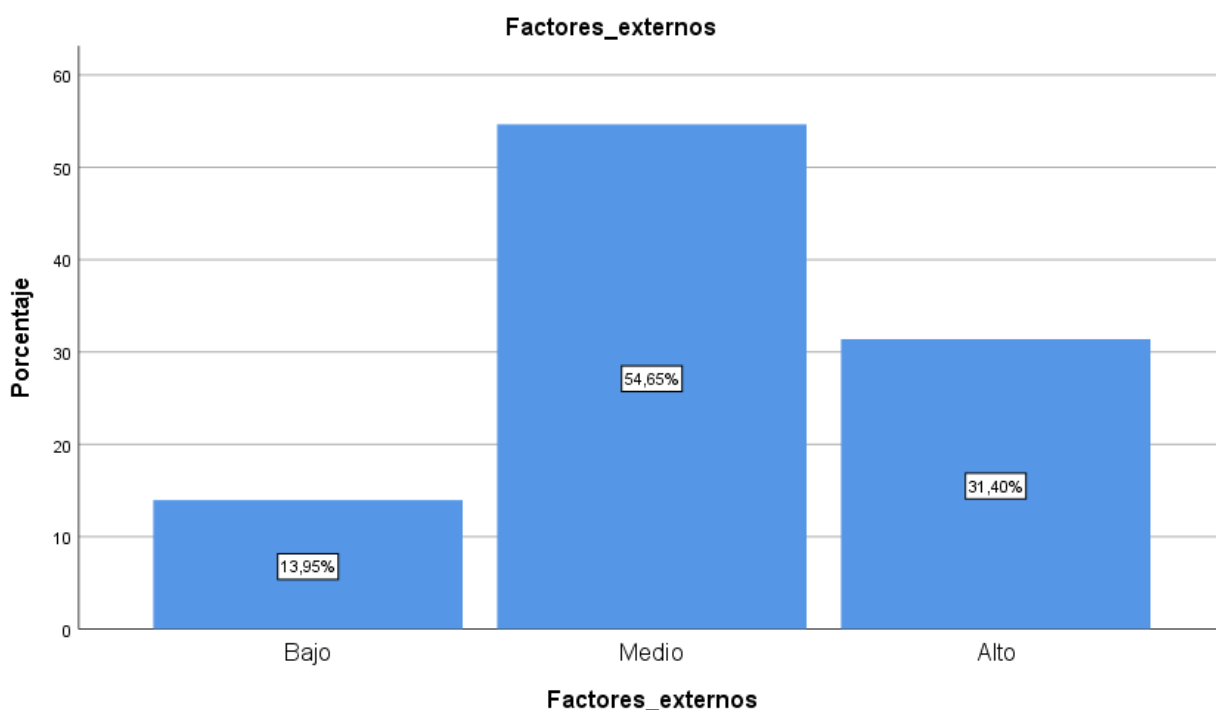


Figura 10 Dimensión 3 Factores externos

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12 y la figura 10, de los 86 encuestados que representan al 100% de los cuales 12 encuestados que incorporan el 13.95% opinan que los factores externos son Bajos; 47 encuestados que incorporan el 54.65% opinan que los factores externos son Medios; Por último, la cantidad de 27 encuestados que incorporan el 31.40% opinan que los factores externos son Altos.

Tabla 13 La variable 2 de la productividad del personal

		Productividad_del_personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	25,6	25,6	25,6
	Medio	62	72,1	72,1	97,7
	Alto	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. 025

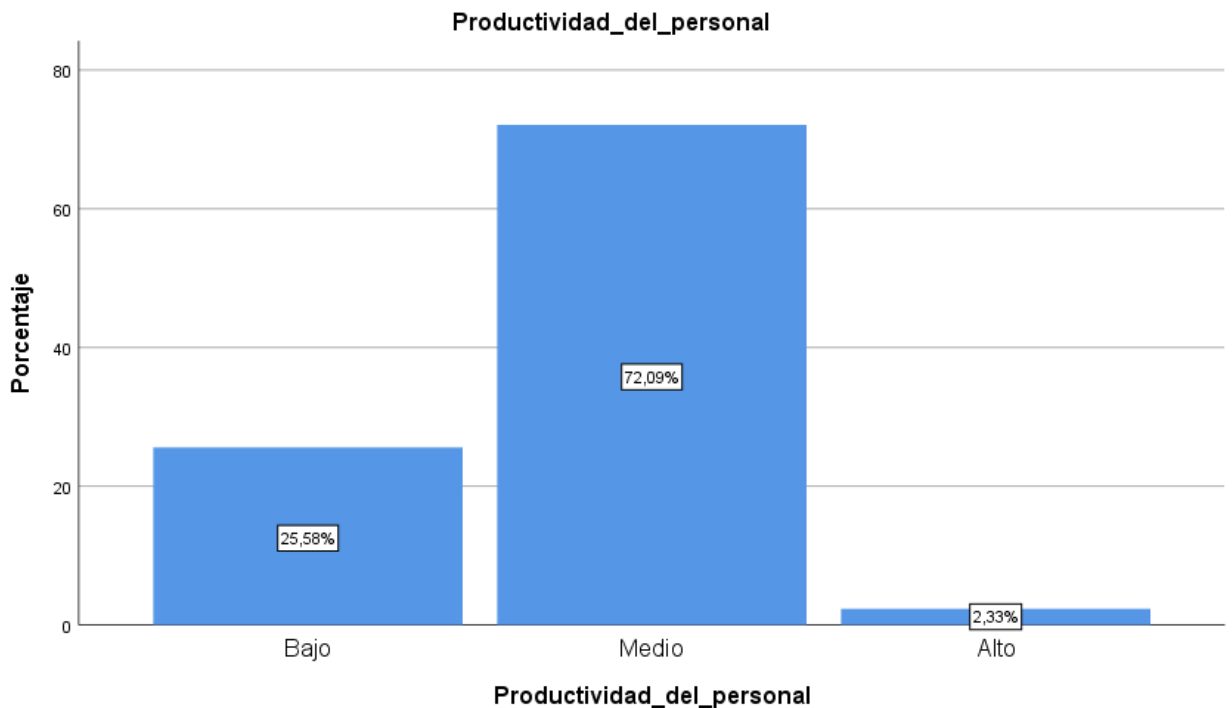


Figura 11 Dimensiones de la variable 2 de la productividad del personal

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 13 y la figura 11, de los 86 encuestados que incorporan al 100% de los encuestados de los cuales 22 encuestados que incorporan el 25.58% opinan que la productividad del personal es Bajo; 62 encuestados que incorporan el 72.09% opinan que la productividad del personal es Medio; ultimando, la cantidad de 2 encuestados que incorporan el 2.33% opinan que la productividad del personal es Alto.

En este punto del análisis descriptivo se analizará las tablas y porcentajes de las variables y dimensiones de manera cruzada, en lo siguiente presentaremos:

Tabla 14 Cruzada Absentismo_laboral*Productividad_del_personal

Tabla cruzada Absentismo_laboral*Productividad_del_personal

		Productividad_del_personal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Absentismo_laboral	Bajo	Recuento	6	4	0	10
		% dentro de Absentismo_laboral	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	13	33	0	46
		% dentro de Absentismo_laboral	28,3%	71,7%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento	3	25	2	30
		% dentro de Absentismo_laboral	10,0%	83,3%	6,7%	100,0%
Total	Recuento	22	62	2	86	
	% dentro de Absentismo_laboral	25,6%	72,1%	2,3%	100,0%	

Fuente: SPSS. 025

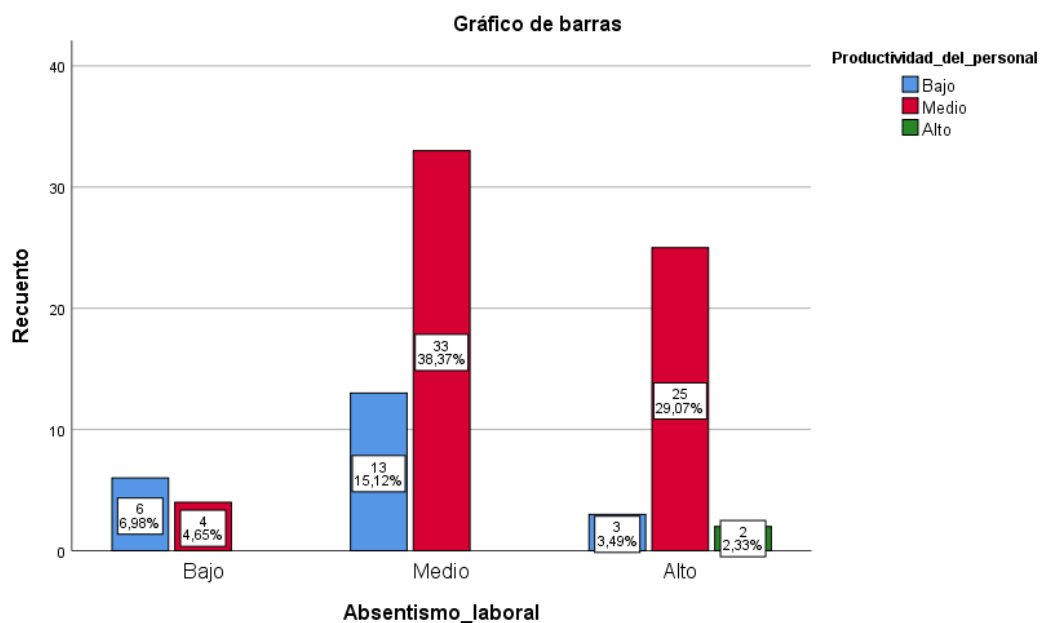


Figura 12 Cruzada Absentismo_laboral*Productividad_del_personal

INTERPRETACIÓN:

Según a tabla 14 y la figura 12, de los 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 10 encuestados que constituyen el 100% opinan que el absentismo laboral es bajo de los cuales 6 encuestados opinan que el absentismo laboral es bajo; 4 encuestados opinan que el absentismo laboral es medio; 46 encuestados que representan el 100% expresan que el absentismo laboral es medio de los cuales 13 opinan que es bajo y 33 que es medio; por otro lado, 30 encuestados opinan que el absentismo laboral es alto, de los cuales 3 opina que es bajo, 25 opina que es medio y 2 encuestados opinan que es alto.

Según la tabla 14 y la figura 12, de 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 22 encuestados que constituyen el 25.6% opinan que la productividad del personal es bajo de los cuales 3 encuestados opinan que es alto, 13 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 6 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo; luego 62 encuestados opinan que la productividad del personal es medio, de los cuales se subdividen en 25 de los encuestados opinan que la productividad del personal es alto, asimismo, 33 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 4 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo y por último 2 encuestados con un 2,3% opinan que la productividad del personal es alto.

Tabla 15 Cruzada Factor_profesional*Productividad_del_personal

Tabla cruzada Factor_profesional*Productividad_del_personal

		Productividad_del_personal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factor_profesional	Bajo	Recuento	3	8	2	13
		% dentro de Factor_profesional	23,1%	61,5%	15,4%	100,0%
	Medio	Recuento	0	29	17	46
		% dentro de Factor_profesional	0,0%	63,0%	37,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	13	14	27
		% dentro de Factor_profesional	0,0%	48,1%	51,9%	100,0%
Total		Recuento	3	50	33	86
		% dentro de Factor_profesional	3,5%	58,1%	38,4%	100,0%

Fuente: SPSS V25

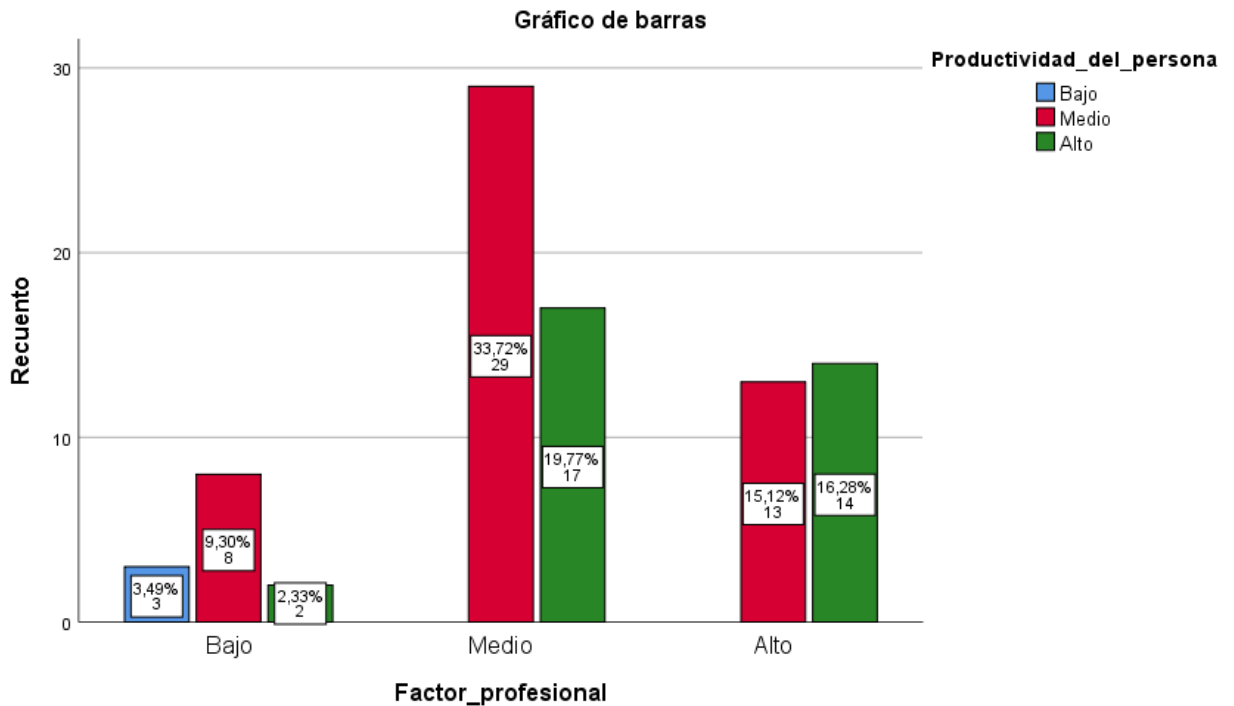


Figura 13 Cruzada Factor_profesional*Productividad_del_personal

INTERPRETACIÓN:

Según a tabla 15 y la figura 13, de los 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 13 encuestados que constituyen el 100% opinan que el factor profesional es bajo de los cuales 3 encuestados opinan que el factor profesional es bajo; 8 encuestados opinan que el factor profesional es medio y 2 encuestados opinan que el factor profesional es alto; 46 encuestados que representan el 100% expresan que el factor profesional es medio de los cuales 29 opinan que es medio y 17 que es alto el factor profesional; por otro lado, 27 encuestados opinan que el factor profesional es alto, de los cuales 13 opina que el factor profesional es medio y 14 encuestados que el factor profesional opinan que es alto.

Según la tabla 15 y la figura 13, de 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 3 encuestados que constituyen el 3.5% opinan que la productividad del personal es bajo; luego 50 encuestados opinan que la productividad del personal es medio representando el 58.1%, de los cuales se subdividen en 13 de los encuestados opinan que la productividad del personal es alto, asimismo, 29 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 8 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo y por último 33 encuestados con un 38,4% opinan que la productividad del personal es alto y luego se subdividen 14 encuestados opinan que la productividad del personal es alto , 17 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 2 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo.

Tabla 16 Cruzada Factores_internos*Productividad_del_personal

Tabla cruzada Factores_internos*Productividad_del_personal

		Productividad_del_personal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores_internos	Bajo	Recuento	3	6	2	11
		% dentro de Factores_internos	27,3%	54,5%	18,2%	100,0%
	Medio	Recuento	2	24	15	41
		% dentro de Factores_internos	4,9%	58,5%	36,6%	100,0%
	Alto	Recuento	1	20	13	34
		% dentro de Factores_internos	2,9%	58,8%	38,2%	100,0%
Total		Recuento	6	50	30	86
		% dentro de Factores_internos	7,0%	58,1%	34,9%	100,0%

Fuente: SPSS V25

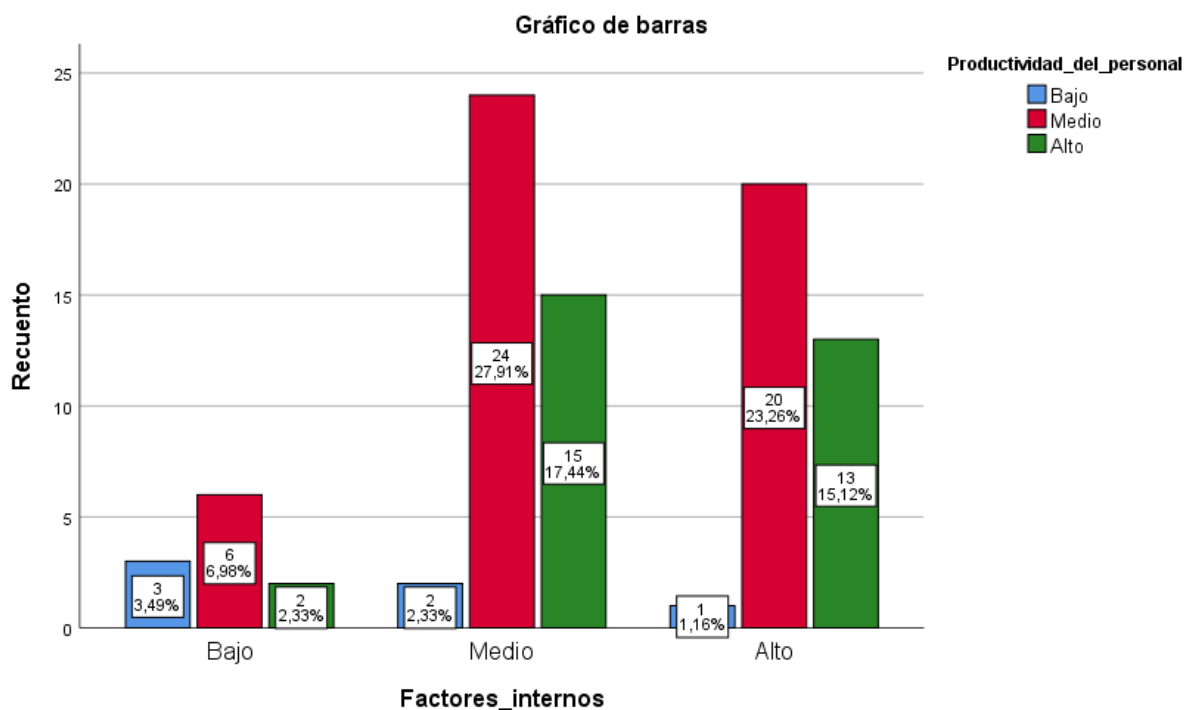


Figura 14 Cruzada Factores_internos*Productividad_del_personal

INTERPRETACIÓN:

Según a tabla 16 y la figura 14, de los 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 11 encuestados que constituyen el 100% opinan que los factores internos es bajo de los cuales 3 encuestados opinan que los factores internos es bajo; 6 encuestados opinan que los factores internos es medio y 2 encuestados opinan que los factores internos es alto; 46 encuestados que representan el 100% expresan que los factores internos es medio de los cuales 29 opinan que es medio y 17 que es alto los factores internos; Por otro lado, 27 encuestados opinan que los factores internos es alto, de los cuales 13 opina que es medio y 14 encuestados opinan que es alto.

Según la tabla 16 y la figura 14, de 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 3 encuestados que constituyen el 3.5% opinan que la productividad del personal es bajo; luego 50 encuestados opinan que la productividad del personal es medio representando el 58.1%, de los cuales se subdividen en 20 de los encuestados opinan que la productividad del personal es alto, asimismo, 24 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 6 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo y por último 30 encuestados con un 34,9% opinan que la productividad del personal es alto y luego se subdividen 13 encuestados opinan que la productividad del personal es alto , 15 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 2 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo.

Tabla 17 Cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal

Tabla cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal

		Productividad_del_personal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores_externos	Bajo	Recuento	5	4	3	12
		% dentro de Factores_externos	41,7%	33,3%	25,0%	100,0%
	Medio	Recuento	3	28	16	47
		% dentro de Factores_externos	6,4%	59,6%	34,0%	100,0%
	Alto	Recuento	3	17	7	27
		% dentro de Factores_externos	11,1%	63,0%	25,9%	100,0%
Total	Recuento	11	49	26	86	
	% dentro de Factores_externos	12,8%	57,0%	30,2%	100,0%	

Fuente: SPSS V25

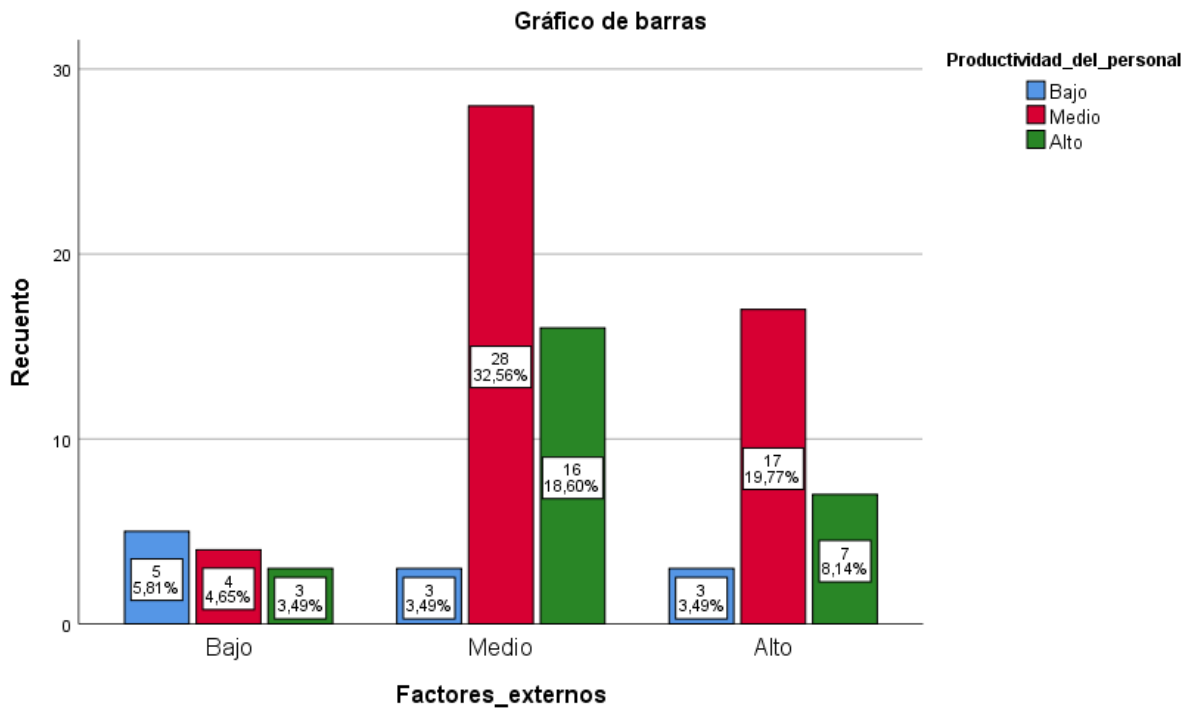


Figura 15 Cruzada Factores_externos*Productividad_del_personal

INTERPRETACIÓN:

Según a tabla 17 y la figura 15, de los 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 12 encuestados que constituyen el 100% opinan que los factores externos es bajo de los cuales 5 encuestados opinan que los factores externos es bajo; 4 encuestados opinan que los factores externos es medio y 3 encuestados opinan que los factores externos es alto; 47 encuestados que representan el 100% expresan que los factores externos es medio de los cuales 3 opinan que los factores externos es bajo, 28 opinan que los factores externos es medio y 16 opinan que los factores externos es; por otro lado, 27 encuestados que representan al 100%, opinan que los factores externos es alto, de los cuales 3 opinan que los factores externos es bajo, 17 opinan que los factores externos es medio y 7 encuestados opinan que los factores externos es alto.

Según la tabla 17 y la figura 15, de 86 colaboradores encuestados que representan al 100%; 11 encuestados que constituyen el 12.8% opinan que la productividad del personal es bajo; de los cuales 3 opinan que la productividad del personal es alto, 3 opinan que la productividad del personal es medio y 5 opinan que la productividad del personal es bajo; luego 49 encuestados opinan que la productividad del personal es medio representando el 57.0%, de los cuales se subdividen en 17 de los encuestados opinan que la productividad del personal es alto, asimismo, 28 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 4 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo y por último 26 encuestados con un 30,% opinan que la productividad del personal es alto y luego se subdividen 7 encuestados opinan que la productividad del personal es alto , 16 encuestados opinan que la productividad del personal es medio y 3 encuestados opinan que la productividad del personal es bajo.

En el análisis correlacional, donde se apreciarán las interpretaciones de las tablas correlacionales de la hipótesis general y las específicas en los siguientes les daremos a conocer:

Significancia: 0.05, para la regla de decisión:

Si p- valor <0.05, rechazar H⁰

Si p- valor >0.05, aceptar H_a

Hipótesis general:

Ho: No existe una relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Tabla 18 Correlación de la Hipótesis general

		Correlaciones	
		Absentismo_la boral	Productividad_ del_personal
Absentismo_laboral	Correlación de Pearson	1	,369**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
Productividad_del_personal	Correlación de Pearson	,369**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la tabla 18, nos indica que el coeficiente Pearson es 0.369** y de acuerdo con el baremo de la correlación de Pearson, existe una correlación positiva muy fuerte. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.001 < 0.05$), esto nos indica que si existe relación entre variables. Luego podemos concluir que el absentismo laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación entre el factor profesional y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el factor profesional y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Tabla 19 Correlación de la Hipótesis específica 1

		Factor_profesi onal	Productividad_ del_persona
Factor_profesional	Correlación de Pearson	1	,326**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	86	86
Productividad_del_persona	Correlación de Pearson	,326**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la tabla 19, nos indica que el coeficiente Pearson es 0.326** y de acuerdo con el baremo de la correlación de Pearson, existe una correlación positiva fuerte. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.001 < 0.05$), esto nos indica que si existe relación entre variables. Luego podemos concluir que el factor profesional se relaciona significativamente con la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación entre los factores internos y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre los factores internos y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Tabla 20 Correlación de la Hipótesis específica 2

		Factores_inter nos	Productividad_ del_personal
Factores_internos	Correlación de Pearson	1	,195
	Sig. (bilateral)		,072
	N	86	86
Productividad_del_person al	Correlación de Pearson	,195	1
	Sig. (bilateral)	,072	
	N	86	86

Interpretación:

Según la tabla 20, nos indica que el coeficiente Pearson es 0.195** y de acuerdo con el baremo de la correlación de Pearson, existe una correlación positiva bajo. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.001<0.05$), esto nos indica que si existe relación baja entre variables. Luego podemos concluir que los factores internos se relacionan de modo bajo y significativamente con la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación entre los factores externos y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre los factores externos y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Tabla 21 Correlación de la Hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		Factores_externos	Productividad_del_personal
Factores_externos	Correlación de Pearson	1	,096
	Sig. (bilateral)		,381
	N	86	86
Productividad_del_personal	Correlación de Pearson	,096	1
	Sig. (bilateral)	,381	
	N	86	86

Interpretación:

Según la tabla 21, nos indica que el coeficiente Pearson es 0.096** y de acuerdo con el baremo de la correlación de Pearson, existe una correlación positiva muy baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.001 < 0.05$), esto nos indica que si existe relación muy baja entre variables. Luego podemos concluir que los factores externos se relacionan de modo muy bajo y significativamente con la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, según el autor (Dávalos Herrera, 2020), el absentismo laboral, es el acto de no asistir a labores por parte de los trabajadores, y que en muchas entidades se realiza, ya sean por diversos motivos, lo que induce al desequilibrio de las diversas actividades, desintegrando la dirección y el control que planifican los gerentes de diversas entidades de salud que brindan sus servicios, el absentismo laboral alterara el orden equilibrado de todos los trabajadores, por lo tanto, mediante capacitaciones y unión de esfuerzos se busca concientizar a todo el personal. Equivalentemente, el autor (Acevedo, 2018), nos comenta sobre, el absentismo laboral, se busca mejorar el ambiente como son los hospitales; En tal sentido, la actual indagación se propuso el objetivo de determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Asimismo, en la investigación del autor (Barroso, 2017), sobre Absentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud, investigación similar, nos muestra que las diferencias de las ciudades actuales se encuentran en gozar de una prestación de servicio de salud pública de modo eficiente, lo que permite la atención a tiempo del usuario, se controla de manera eficaz las morbilidades, las ciudades actuales de la capital cuentan con poblaciones con mejor cobertura en salud. La correlación de investigación Pearson es ,755** considerando similitudes de las variables, la relación es muy alta esto quiere decir, que existe una relación significativa de variables entre el absentismo y el impacto de la productividad; Los absentismos laborales en los centros de salud son cada vez más recurrentes, debido a muchos factores, profesionales, internos y externos, por lo que permite que muchos de los usuarios tengan dificultades en sus atenciones.

El objetivo general de la investigación que se plantea, estuvo dirigido en la demostración de la existencia de una relación directa y significativa entre la

Absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín. En relación a los resultados se pudo comprobar que el p valor es menor a 0.05 ($p=0.001<0.05$), asimismo, se rechaza la hipótesis nula (H^0), siendo el coeficiente de correlación de Pearson de ,369**. En conclusión, si existe una correlación significativa alta entre las variables Absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca.

Los resultados tienen cierto nivel de reciprocidad con los obtenidos del autor (Dávalos, 2020), nos menciona sobre la influencia del Absentismo laboral y productividad en los centros de salud, Región Callao, indican que el absentismo influye directamente en la productividad de los centros de salud en la región Callao, según la prueba Tau, b de Kendall es ,295, con sig. Bilateral de ,000**.

Según el autor (Bestard, 2017), menciona que la salud es uno de los factores inherentes al ausentismo laboral y su correlación es alta, debido a la participación de otros múltiples factores de correlación positiva. La forma de ausentismo laboral, inclusive debido a enfermedad general, como el permiso por salud que es contra su voluntad no asistir a sus labores, y factores como la salud del trabajador juegan un papel no muy claro en la ausencia de sus labores, se busca en esta investigación sobre la relación entre salud y el ausentismo laboral, busca transformar el paradigma simplista positiva entre presencia de enfermedad y pérdida de días laborales.

En proporción a los resultados de la prueba del objetivo específico 1, donde se certificó la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión del factor profesional y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022, se puede comprobar que el p valor es menor a 0.05 ($p=0.001<0.05$), es decir significativa estadística, establecido en el coeficiente de correlación positiva alta de Pearson que representa ,326**.

Las deducciones, presentadas por el autor (Morales, 2021), menciona sobre implantar mecanismos de reducción Absentismo y productividad laboral del

personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima, se probaron que el absentismo influye de manera muy directa en la productividad del personal que labora en el área de emergencia de un hospital en Lima, logramos comprobar que el p valor es menor a 0.05 ($<.001$), es expresar hay significancia estadística, asimismo, se rechaza la hipótesis nula (h^0), debido al coeficiente de correlación de Pearson que representa ,368** moderado.

Asimismo, (Camarota, 2018), nos menciona sobre la importancia del ausentismo, del teletrabajo y del cumplimiento de las metas en los hospitales, más allá de la presencia física del trabajador. El estudio sobre las ausencias de los trabajadores, no es la presencia de las enfermedades, sino la decisión, es decir, la voluntad del trabajador de laborar, se empleará tanto al esquema tradicional de presentarse físicamente al lugar de trabajo o bien un esquema de teletrabajo y la voluntad de cumplir con las metas planteadas.

Respecto a los resultados de la prueba del objetivo específico 2, se cercioró la existencia de una correlación directa baja y significativa entre la dimensión de los factores internos y la variable 2 la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022, se consigue evidenciar que el p valor es menor a 0.05 ($p=0.001<0.05$), es decir significancia estadística, ello establecido en el coeficiente de correlación baja de Pearson que representa ,195**.

(Eisner, 2017), según este autor, las entidades de salud con problemas de ausentismo, podrían efectuar estrategias de promoción de la salud mental, particularmente la emocional, donde los programas estén ajustados de acuerdo al tipo de trabajo de los trabajadores. Programas de salud ocupacional basados en psicoterapia directa han demostrado proteger la salud mental en trabajadores de salud, por ejemplo (Baxter S, 2017). Partiendo de los enfoques en los hospitales, el primer paso que corresponde es replantearse la forma en que perciben el ausentismo y terminar con el paradigma existente, donde las entidades de salud no tienen forma de incidir sobre el ausentismo por enfermedad general, además de reconocer que el

bienestar emocional de sus trabajadores impacta en la aptitud de la entidad de salud y lo que busca es analizar formas no tradicionales de trabajo para aquellos colaboradores con más ausencias persistentes en el trabajo.

Por último, en relación a los resultados de la prueba del objetivo específico3, se alegó la existencia de una relación directa muy baja y significativa entre la dimensión de los factores externos y la variable 2 que es la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, se alcanzó hacer constar que el p valor es menor a 0.05 ($<.001$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la (H_a), según la correlación que representa , 0.096^{**} muy baja, y los resultados de las similitudes sig., bilateral , 381^{**} , se considera una existencia muy baja con relación entre la dimensión de los factores externos y la productividad que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Según el autor (Escobar, 2018), las investigaciones en el ausentismo se deben a afectaciones como la salud mental de los trabajadores. Por lo tanto, debido a la falta de salud mental se puede estar teniendo aumentos en el absentismo, por tanto, se busca mejorar e implementar medidas sobre la salud de nuestros trabajadores, donde se determinó por existencia de correlación 0.396^{**} , concluye que hay una relación significativa de variables sobre el ausentismo y los factores externos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe una relación significativa alta entre las variables absentismo laboral y la productividad del personal por la falta y la no asistencia, como el absentismo laboral, impacta en la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, detallando como resultado un coeficiente de correlación de Pearson ($P= 0.369^{**}$) y un p-valor igual a 0,000.

Segunda: Se concluye que existe relación significativa y desmedida entre la dimensión del factor profesional y la productividad del personal, que busca mejorar en el ámbito del factor profesional en el hospital y cómo van repercutiendo en la productividad del personal del hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022, describiendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson ($P= 0.326^{**}$) y un p-valor igual a 0,000.

Tercera: Se concluye que existe relación significativa baja o débil entre la dimensión de los factores internos y la productividad del personal como parte del absentismo y como afecta la productividad del personal, busca implementar mecanismos de reforma en los factores internos como mejorar los salarios en el hospital Nueva Cajamarca, refiriendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson ($P=0.195^{**}$) y un p-valor=0.000.

Cuarta: Se concluye que no existe relación significativa muy baja entre la dimensión de los factores externos y la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022, se buscara mejorar aspectos como los descansos médicos, refiriendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson ($P=0.096^{**}$) y un p-valor=a 0.096.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director y al personal del hospital, impulsar la productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, realizando presentaciones como sociabilizar con nuestros profesionales y eventos de mejoras permanentes sobre concientizar sobre el absentismo laboral, teniendo la finalidad de brindar servicios de una óptima calidad a los ciudadanos de Nueva Cajamarca.

Segunda: Se recomienda a la gerencia del hospital rural que establezcan oportunidades en el factor profesional, que permita que el trabajo sea parte del desarrollo de sus capacidades con innovación, sin tener la necesidad de ausentarse, instaurando un ambiente laboral óptimo y agradable en comunicación y relaciones entre profesionales.

Tercera: Se recomienda promover un plan de favorecimiento de factores internos relacionado con el absentismo laboral dentro de los cuales los profesionales se desarrollen y tengan claro para quien prestan sus servicios, promoviendo que menos trabajadores se ausenten dentro de los alcances como la motivación con experiencias, vivencias y conocimientos según su puesto de trabajo.

Cuarta: Se recomienda al hospital rural, elaborar un plan de sistematización y desarrollo, en la cual contemple: mejorar servicios públicos, capacitaciones motivacionales, incentivos, logros de objetivos, ambiente y buen mobiliario, y establecer la reducción de riesgos en aumentos de ausencias por parte del personal.

Quinta: Se recomienda al hospital rural, implementar reglas respetando los puntos de vistas de los colaboradores, como la puntualidad, la amabilidad, la eficiencia en su labor, implementación adecuada de la vestimenta, arreglo personal buen trato, seguridad, cortesía y educación, profesionalismo, capacidad de respuesta y fiabilidad, sobrellevará sentirse parte importante del hospital rural.

REFERENCIAS

- A., R. (2017). A study of employee absenteeism at the health care corporation of St. Canada. Canada: <https://research.library.mun.ca>.
- Acevedo. (2018). Ausentismo de trabajadores de salud pública. Mexico : Mexico editorial orks.
- Adecco. (2021). El absentismo, se determinó mediante porcentajes puntuales en la que se determina el absentismo. Investigaciones realizadas Adecco: Investigaciones, mediante porcentajes para determinar el nivel de ausentismo en Adecco.
- Aliaga. (2018). La productividad laboral, determinación en las bajas de la productividad en las entidades de manera general. Chile, buscar el objetivo en la determinación de alcanzar logros: Publicaciones generales y globales mundo colors.
- Altakroni H. (2019). Healthcare productivity, and its sociodemographic. Saudi Arabia: Ntional Library of Medicine.
- Arias. (2019). La productividad genral. Mexico: Mexico editorail.
- Arias, A. (2019). productibilidad.ht. Economipedia.com.
- Azuaje. (2020). eficiencia competitividad. bogota: publicaciones generales.
- Bain. (2020). Mediciones de productividad. California: California.
- Baptista, H. S. (2019). Investigaçõn científica,. globalss.
- Baquero. (2018). Análisis del alto índice de ausentismo. guayaquil: editorial abc.
- Barrera González, J. D. (2017). El estilo de liderazgo como factor estratégico para la productividad. Mexico: <http://ring.uap.mx/bitstream>.
- Barroso. (2017). absentismo, se determinó la presencia de un 50% de ausencias a sus labores. California: California.
- Battisti, M. y. (2018). Flexible wage contracts, temporary. Italian: Industrial Relation. Italian: Italian.
- Baxter S, S. K. (2017). The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs,. j heal promot.
- Baxter, S. C. (2019). Development of the Workplace Health Savings Calculator, a practical tool to measure economic impact from reduced absenteeism and staff turnover in workplace health promotion. BMC res notes.
- Bestard. (2017). Bestard, 2017) en su libro titulado mitos del absentismo y factor k. Colombia: Colombia.
- Bestard. (2017). Libro titulado mitos del absentismo y factor k. Publicaciones generales.

binternational. (2021). Tipos de absentismo laboral y cómo evitarlo, Tipos de absentismo laboral y cómo evitarlo, (págs. 12,24,35,). <https://binternational.net/t>.

Bohórquez, C. &. (2017). Productividad. Mexico: Mexico.

Briner., R. (2019). Absence from Work., work relat disord, (págs. 34,45,56). EE.UU: September) 1996 .

Camarota. (2018). Ausentismo. Mexico: Mexico.

Capriotti. (2020). Generalidad de la productividad y los resultados. Lima: Lima.

Carreño M, O. (2019). Factores que influyen en el ausentismo. Lima-Perú: Tesis de posgrado, [http//repositorio.unac.edu.pe](http://repositorio.unac.edu.pe).

Castelar Cárdenas, P. S. (2020). Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia, Callao - Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe>,.

Ccollana, Y. (. (2015). Rotacion del personal y ausentismo. Lima : Lima norte.

Chuqui. (2017). Ausentismo sobre productividad, tienen como objetivo las mejoras en calidad en atención en las entidades y empresas. Colorado, EE.UU: Adventure global y words.

Chuqui, B. (2017). Ausentismo laboral del personal del área de producción y la rentabilidad de la empresa. Trujillo: Trujillo.

Covey. (2020). Ausentismo laboral enfatizado. Lima: Lima.

Cucchiella F, G. M. (2015). Managing Absenteeism in the Workplace: The Case of an Italian Multiutility Company . El Sevier B.V, Italian : <https://cyberleninka.org/article/n/930236/viewer>.

Dávalos. (2020). Ausentismo laboral. Lima: Lima.

Dávalos Herrera, C. Y. (2020). Absentismo laboral y productividad del área critica de un hospital castrense,. Bellavista-Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe>.

Díaz. (2017). Ausentismo laboral. editorial works .

Díaz CR, A. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Lima-Perú: Lima-Perú.

Díaz Zazo, M. (2016). Prevención de riesgos laborales seguridad y salud laboral. España: Paraninfo.

Diaz, M. (2019). Como medir la productividad de los empleados,. Madrid: <https://www.mba-madrid.com>,.

Dubois. (1977). Ausentismo . Argentina: Argentina.

Economic, E. t. (2017). Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. Work Environment, 1,5,4,6.

Eisner. (2017). Ausentismo laboral. mexico.

- Escobar, D. (2018). Ausencia laboral. Escobar: <https://blog.acsendo.com>.
- EsSalud. (2017). Resolución de gerencia general. Lima-Perú: <https://ww1.essalud.gob.pe>.
- Essalud. (2021). sobre ausentismo. Lima: Lima.
- Fernandez., S. (2020). Metodología de la investigación. investigación.
- Figuroa Samaniego, K. M. (2019). Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad, Piura-Perú: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle>.
- FontalvoHerrera. (2020). La productividad general. Lima: Lima.
- Forero A., N. L. (2020). Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano. Colombia: <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle>.
- Galindo, M. y. (2019). Productividad, Serie de Estudios Económicos. Mexico: Productivity, userluz.
- García. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Mexico: publicación mexico.
- Garcia. (2020). competencia.
- Garcia Felix, 2. (2020). Estrés laboral y el ausentismo laboral de los colaboradores de una planta industrial. lima: lima.
- García, C. I. (2020). Motivación y relación con la productividad en los colaboradores. Tarapoto: lima.
- Goetzel Ron Z, G. S. (2017). The Relationship Between Modifiable Health Risk Factors and Medical Expenditures, Relationship Between Modifiable Health Risk . PubMed: Health Risk Factors.
- Gomes. (2019). Titulado el absentismo laboral. Las publicaciones sobre las ausencias a las labores diarias.
- Gómez, J. y. (1991). Productividad. Mexico: Mexico.
- Grifol. (2017). La productividad. Carolina: Carolina.
- Gutierrez Pulido, H. (2016). Calidad total y productividad, Mexico: mcgraw-hill/interamericana editores, S.A.,.
- Heredia, A. y. (2019). Ausentismo general. En Heredia, Ausentismo (págs. 45,67,78,98). Mexico: Mexico.
- Heredia, F. A. (2018). Administracion de los recursos humanos, para el alto desempeño. Mexico, trillas: Mexico.
- Hernandez, R. F. (2009). Metodología de la Investigación 4ta. México: McGraw-Hill Companies,.

- Hernandez, R. F. (2015). Metodología de la investigación 5ªed. México.
- Hernandez, S. (2019). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/descargas/metodologia/.pdf>,.
- Jiménez. (2019). Modelo actualizado de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa de maquinaria no eléctrica,. Colombia: Dialnet ModeloDeProductividad, pdf,.
- Johnson, S. . (2017). Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio. Estados Unidos: Urano. .
- kenliber . (2019). investigaciones científicas. mexico: mexico.
- Ma, Y. (2021). Environmental management and labor productivity: The moderating role of,. Tokio: <http://www.elsevier.com/locate/jenvman>.
- Margarita. (2017). El absentismo laboral en empleados del sector hotelero, (págs. vol. 35 , pp. 59-65). <https://www.redalyc.org>.
- Martínez, G. y. (2016). El ausentismo laboral y productividad en médicos. Mexico: Mexico.
- Maya, S. (2021). Ausentismo. Santiago de Chile: Santiago de Chile edit.
- Medina. (2019). Gestión de competencias. multinacional sac.
- Merino. (2018). Conoce los distintos tipos de absentismo laboral y descubre cómo evitarlos. <https://empresas.infoempleo.com>.
- Metin Bayram, H. B. (2020). The Relationships Between Control Measures and Absenteeism in the Safety and Health at Work. <http://creativecommons.org>.
- Molinera. (2019). libro absentismo laboral. Mexico: Mexico.
- Molinera. (2019). Libro absentismo laboral. Publicaciones molineras.
- Molinera, J. (2016). Absentismo laboral: Causas control y análisis nuevas técnicas 2da Edicion. Madrid-España: <https://cutt.ly/Gs2WNMh>.
- Mondragon, M. (2017). Información científica. ibero americano.
- Morales. (2021). Tesis se tituló, Absentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima. Lima: Lima.
- Morquera. (2017). factores que influye en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. editorial laboral.
- Njume, P. (2020). ssisting Psychiatric Nurses in Managing Work Stress and Washington,. Walden University, <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
- OMS. (2019). Entornos Laborales Saludables,. spanish: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf,.
- Organization, W. H. (2017). WHO Global Plan of Action on Workers' Health. Baseline for Implementation.

- ORP. (<https://fiorp.org/ausentismo-laboral/>). Absentismo laboral. Colombia: Fundación Internacional, LINK <https://fiorp.org/ausentismo-laboral/>.
- Ortiz Yolanda, S. V. (1995). Absentismo laboral. . Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral, (págs. 237, 246). Dialnet, .
- Osorio, M. y. (2022). Ausentismo laboral y productividad. Mexico: editorial mexic.
- Osorio, M. y. (2022). Liderazgo y productividad en la subgerencia de trasporte urbano. Arequipa: lima.
- Paez, G. (2020). El ausentismo o absentismo laboral,. <http://prevencionar.com.pe>. Peru: Economipedia. prevencionar.com.pe .
- Paisig. (2020). Ausentismo laboral y cuidado que brinda el profesional de enfermería. Lima .
- Peiró, J. M. (2018). El absentismo laboral. Valencia: universidad de Valencia,.
- Piero. (2020). libro el absentismo laboral. Lima: Lima.
- Piero. (2020). Libro el absentismo laboral. ABC, la determinación sobre el ausentismo, como medir sus consecuencias.
- Prokopenko, J. (1987). Productivity management. Productivity management. Ginebra-Suiza: (OIT)Organizacion Internacional del Trabajo.
- RAE. Perez, J. M. (2017). Ausentismo. España: Real Academia Española,
- Rengifo, I. J. (2017). Ausentismo laboral del personal. Venezuela: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/pdf>,.
- Robbins y Coulter, 2. (2000). productividad global. Lima: Lima.
- Rodriguez, F. (2011). Indicadores de calidad y productividad en la empresa. Venezuela: <https://scioteca.caf.com>.
- Romero. (2017). Ausentismo y su influencia en dinámica laboral. advertures tecnología.
- Sánchez. (2015). El absentismo internacional, tiene como objetivo la determinación detener las ausencias de los colaboradores a sus trabajos . Mexico: Adventure global internacional.
- Sesme Troya, D. (2020). Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo,. Guayaquil- Ecuador: universidad católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu>,.
- Soliman A, Y. (2020). Impact of Endometriosis on Fatigue and Productivity Impairment in a Cross- Sectional Survey of Canadian Women. Canadian Women. Canada: <https://doi.org>.
- Spiri, O. y. (2021). Ausentismo del personal técnico. Argentina: editorial global, publicaciones.

- Stanford, J. (2015). Up your widgets: for a while, raising Canada's productivity looked like the Liberals' latest 'tough love' measure: work harder, produce more,. (págs. vol,33). <https://go.gale.com/ps>.
- Steers, R. y. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal Applied Psychology*,. (págs. 63, 391-407,). diario TOC.
- Stromberg, C. (2017). Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism and work,. ESPAÑA: <https://doi.org>.
- Uribe Jose Miguel MD. (2017). Presentism, Absenteeism, and Lost Work Productivity among Depressive Patients from Five Cities of Colombia,. (págs. pag. 15-19). Colombia: <https://www.sciencedirect.com>.
- Valentín. (2017). Generalidades productivas. Lima: Lima.
- Velásquez. (2019). Absentismo y productividad del personal de enfermería del área de cirugía de un Hospital Militar. Lima: Lima sur .
- Velasquez, K. (2019). Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en Lima,. Perú: [file:///C:/Users/Luz/Downloads/Velasquez_AK%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Luz/Downloads/Velasquez_AK%20(3).pdf).
- Winne. (2018). La productividad. Guayaquil: Publicaciones generales.
- Yoshiki Ishibashi, M. S. (2020). Association between work productivity and sleep health Across-sectional study in Japan,. Japan.
- Zavaleta. (2017). Productividad. Santiago: Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.

Autor: Karina Isabel Vela García

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>P.E.1. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022.</p> <p>P.E.2. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca,</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el absentismo laboral y la productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la eficacia del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín.</p>	V1: absentismo laboral			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factor profesional	1-8	ordinal	Totalmente de acuerdo(5)
			Factores internos	9-16		De acuerdo (4)
			Factores externos	17-20		Indiferente (3)
						En desacuerdo (2)
						Totalmente en desacuerdo (1)
			V2: la productividad del personal			
			Eficiencia	21-26		Totalmente de acuerdo(5)

<p>Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin, 2022?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin, 2022?</p>	<p>Departamento de San Martin, 2022.</p> <p>P.E.3. Determinar la relación que existe entre absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin, 2022.</p>	<p>H.E.2. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la eficiencia del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin.</p> <p>H.E.3. Existe una relación significativa del absentismo laboral y la efectividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martin.</p>	Eficacia	27-30	ordinal	Deacuerdo (4)
			Efectividad	31-36		Indiferente (3)

Tabla 22 Matriz de consistencia Modelo otorgado por la Universidad Cesar Vallejo.

Anexo 1.1. Matriz de especificaciones.

Nivel – diseño de investigación	Población, muestra y muestreo	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño:</p> <p>Cuantitativo, no experimental</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo no experimental</p> <p>Nivel:</p>	<p>Población: La población estará conformada por 86 profesionales de la salud.</p> <p>Muestra: en el presente estudio se consideró, una muestra que corresponde a la población, es decir la totalidad de la población que son 86 profesionales.</p> <p>Muestreo: Para el cálculo del muestreo no se realizó con formula probabilística debido a que se consideró la totalidad de todos los profesionales del hospital rural de salud.</p>	<p>Ficha técnica:</p> <p>Variable 1: Absentismo laboral.</p> <p>Autor: Huamán Salazar, Nancy (2019)</p> <p>Modelo: Hospital Nacional Alberto Sabogal Essalud,</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario en la aplicación del tema el absentismo laboral de enfermería en una institución de salud pública de Lima Perú.</p> <p>Ámbito de aplicación: Lima.</p> <p>Resumen: Sobre ausentismo</p> <p>Duración de la encuesta: 40 minutos.</p> <p>Administración: virtual, individualmente.</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Variable 2: Productividad del personal.</p> <p>Autor: Palomino Salazar, Lourdes Pilar (2018)</p> <p>Modelo: Universidad Nacional Federico Villareal</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Los fundamentos de la muestra, se resolverán en el programa estadístico SPSS versión 25.0, en el cual se desplegará el desarrollo de tablas y figuras para el análisis y la asimilación, de las variables y dimensiones.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Para los experimentos de las hipótesis se utilizará el coeficiente de similitud Pearson, en esta medida de similitud se medirá el nivel de asociación de las dos variables de estudio, con el grado de confiabilidad de un porcentaje del 95% y un margen de error bilateral de 5%= 0,05.</p>

<p>correlacional</p>		<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario aplicado con el tema habilidades sociales y el nivel de productividad laboral del personal de salud en el centro de Salud Acapulco-Callao.</p> <p>Acceso en línea: Oia:repositorio.unfv.edu.pe:UNFV/4478.</p> <p>Ámbito de aplicación: Lima.</p> <p>Resumen: Se habla sobre productividad laboral del personal</p> <p>Duración de la encuesta: 30mts</p> <p>Administración: virtual, individualmente.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>De uso el cuestionario</p>	
----------------------	--	--	--

Tabla 23 Matriz de especificaciones. Modelo otorgado por la Universidad Cesar Vallejo.

Anexo 2 Matriz de operacionalización.

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Absentismo laboral	Sanchez (2019), En principio, el ausentismo laboral representa una serie de actitudes por parte de los colaboradores y la falta de ética profesional. Se define como faltas en el trabajo, incumplimiento deberes en la que se presenta en distintas organizaciones privadas y públicas	Como definición tenemos los siguientes factores que se describirán: FACTORES PROFESIONALES: del ausentismo laboral, sobre experiencias en el trabajo, relaciones con su entorno, el grado de satisfacción, sobre el desarrollo profesional de todos los colaboradores; FACTORES INTERNOS se habla de lo que sucede dentro de las instalaciones del hospital rural, como los salarios, el crecimiento laboral, las conformidades en el trabajo, las situaciones emocionales en la que se encuentran los colaboradores; FACTORES EXTERNOS: representan exclusivamente lo que sucede fuera de las instalaciones del hospital rural como los problemas familiares y personales en la que se presenta a cada uno de los colaboradores del hospital rural.	Factores profesionales	Experiencia en el área de trabajo	Alto: Absentismo Medio: Absentismo
				Relación con el entorno social	
				Satisfacción laboral	
				Desarrollo profesional	
			Factores internos	Salario en conformidad	Bajo: Absentismo
				Crecimiento laboral	
				Conformidad con los ambientes en el trabajo	
				Situación emocional en el trabajo	
			Factores externos	Descansos médicos	
				Problema familiares	
Causas personales					

La productividad del personal	El compromiso a lo mencionado en el marco teórico del actual informe, en el cual para efectos de la actual indagación en los colaboradores tienen una igual connotación, en este sentido, la productividad del personal y satisfacción, Olivera(2020), lo especifica como: “un satisfacción en producción con efecto de la comparación entre las expectativas de consecuencia de servicio ofrecido, por parte del recurso humano	La productividad personal es el resultado del desempeño de los colaboradores demandan la atención. - EFICACIA en los colaboradores es la utilización y participación y el desempeño de los objetivos y la obtención de resultados. -EFICIENCIA de los colaboradores: la forma de hacer las cosas utilizando todos los instrumentos de la empresa. -EFECTIVIDAD: personal se recoge por una buena y apropiada infraestructura tal cual con la productividad.	Eficaci@	Participación en el trabajo	Alto: Productividad
			Desempeño de objetivos	Medio: Productividad	
			Obtención de resultados		
			Eficiencia	Actividades programadas	Bajo: Productividad
				Capacidades en el trabajo	
				Disponibilidad de recursos	
			Efectividad	Grado de calidad	
				Ambiente laboral	
				Logró de objetivos	
				Capacidad de producción	

Tabla 24 Anexo 2 Matriz de operacionalización. Elaboración: Modelo proporcionado por la Universidad Cesar Vallejo .



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN SERVICIOS DE SALUD

ENCUESTA A LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL RURAL DE NUEVA CAJAMARCA,
DEPARTAMENTO SAN MARTIN

ENCUESTA REALIZADA POR KARINA ISABEL VELA GARCÍA PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GESTIÓN SERVICIOS DE SALUD

**“ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL
HOSPITAL RURAL NUEVA CAJAMARCA, DEPARTAMENTO DESAN MARTIN, 2022”**

I. Datos Generales:

Sexo: F ___ M: ___

Edad: _____

II. Instrucciones:

En la siguiente encuesta por favor examine con seriedad y honestidad cada pregunta del informe de acuerdo con la siguiente escala de valoración, marcando con una (x) (+) en el casilla subsiguiente:

5	TdA=Totalmente de acuerdo
4	DA=De acuerdo
3	I=Indiferente
2	ED=En desacuerdo
1	TeD=Totalmente en desacuerdo

Nº	Cuestiones o ítems	1	2	3	4	5
V1: Dimensión absentismo laboral		TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Factor profesional						
1	Has hecho uso de tus experiencias en el desempeño de tus tareas.					
2	Las tareas asignadas son dependiendo de la experiencia que posee cada profesional.					
3	La experiencia en el área de trabajo se debe al profesionalismo de la cada uno de ustedes					

4	Tiene facilidad en relacionarse con su entorno social.					
5	Tienes dificultades en compartir momentos en tu entorno social de tu trabajo.					
6	En tu trabajo tienes satisfacción en realizar tus tareas laborales.					
7	Por problemas personales, ha descuidado su desarrollo profesional.					
8	El hospital de salud, apoya el desarrollo profesional de cada uno de sus trabajadores, ofreciendo capacitaciones o cursos.					
Dimensión 2: Factores internos						
9	Te sientes conforme con el salario que recibes en tu trabajo.					
10	Tú crees que el salario es importante para crear lealtad, en los profesionales de la salud.					
11	El hospital de salud, hace aportes beneficiosos en tu crecimiento laboral.					
12	El crecimiento laboral, es una prioridad para ti.					
13	El ambiente laboral es bueno.					
14	Recomendarías a otras personas trabajar en hospital de salud.					
15	Como es tu situación emocional en el trabajo, te sientes a gusto.					
16	Te sientes motivado al trabajar en el hospital de salud.					
Dimensión 3: Factores externos						
17	Pides con anticipación permiso, lo cual es por descanso médico.					
18	Los descansos médicos, son asumidos por el hospital de salud.					
19	Creer que tus problemas familiares afectan tu desempeño laboral.					
20	Te ausentas al trabajo por causas personales.					
V2: Productividad del personal						
Dimensión 1: Eficacia						
21	Haces participaciones en el trabajo.					

22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido en sus participaciones en el trabajo.					
23	El hospital de salud, cuenta con los materiales necesarios para realizar el desempeño de objetivos.					
24	El desempeño de objetivos se realiza dentro de los plazos establecidos por el hospital de salud.					
25	Se logra la obtención de resultados en el hospital de salud.					
26	El logro de la obtención de resultados satisface su crecimiento laboral.					
Dimensión 2: Eficiencia						
27	Creer que las actividades programadas con tus jefes, te dan más confianza y productividad en tus tareas.					
28	En las actividades que se realizan en el hospital de salud, tu supervisor o jefe te trata con amabilidad.					
29	El hospital de salud fomenta el desarrollo de capacidades, el trabajo cordial, beneficiando un buen clima laboral.					
30	Hay disponibilidad de recursos para trabajar en el área asignado.					
Dimensión 3: Efectividad						
31	Consideras que el grado de calidad motiva y genera un efecto positivo en la productividad del personal.					
32	Se necesita motivar más a los colaboradores para incrementar la productividad del personal.					
33	El ambiente laboral en el hospital de salud, mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.					
34	Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado.					
35	El logro de objetivos, son esfuerzos en conjunto, y sus colegas se sienten identificados con el hospital de salud.					
36	Hay capacidad de producción en el hospital de salud.					

Tabla 25 Anexo 3 cuestionario de recolección de datos. Fuente: Elaboración propia del autor de la investigación.

Anexo 3 certificado de validez

PRIMERA CARTA DE PRESENTACIÓN.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): MG. TINOCO GARCÍA INGRID

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD** de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo : Karina Isabel Vela García

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variables relacionadas se mencionarán en lo siguiente:

VARIABLE 1: ABSENTISMO LABORAL

Se pronuncia las ausencias respectivas al trabajo de preferencia cuando no acuden a labores por diversos motivos, ya sean personales o familiares.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Factores profesionales:

Experiencia en el área de trabajo.

Relación con el entorno.

Satisfacción laboral.

Desarrollo profesional.

Dimensión 2: Factores internos.

Salario conforme

Crecimiento laboral

Conformidad

Situación en el trabajo

Dimensión 3: Factores externos.

Descansos médicos

Problemas familiares, causas personales

VARIABLE

LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Es la producción que genera el personal durante sus labores, la productividad depende del grado de satisfacción de los trabajadores.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Eficacia:

Participación en el trabajo

Desempeño de objetivos.

Obtención de resultados

Dimensión 2: Eficiencia:

Actividades programadas

Capacidades en el trabajo

Disponibilidad de recursos

Dimensión 3: Efectividad:

Grado de calidad.

Ambiente laboral.

Logro de objetivos.

Capacidad de producción.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

variable	Dimensions	Indicadores	Escala de medición
Absentismo laboral	Factores profesionales	Experiencia en el área de trabajo	Alto: Absentismo
		Relación con el entorno social	
		Satisfacción laboral	
		Desarrollo profesional	
	Factores internos	Salario en conformidad	Medio: Absentismo
		Crecimiento laboral	
		Conformidad con los ambientes en el trabajo	
		Situación emocional en el trabajo	
	Factores externos	Descansos medicos	Bajo: Absentismo
		Problema familiares	
Causas personales			
La productividad del personal	Eficaci@	Participación en el trabajo	Alto: Productividad
		Desempeño de objetivos	
		Obtención de resultados	
	Eficiencia	Actividades programadas	Medio: Productividad
		Capacidades en el trabajo	
		Disponibilidad de recursos	
	Efectividad	Grado de calidad	Bajo: Productividad
		Ambiente laboral	
		Logro de objetivos	
		Capacidad de producción	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: El absentismo laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTOR PROFESIONAL							
1	Has hecho uso de tus experiencias en el desempeño de tus tareas.	X		X		X		
2	Las tareas asignadas son dependiendo de la experiencia que posee cada profesional.	X		X		X		
3	La experiencia en el área de trabajo se debe al profesionalismo de la cada uno de ustedes.	X		X		X		
4	Tiene facilidad en relacionarse con su entorno social.	X		X		X		
5	Tienes dificultades en compartir momentos en tu entorno social de tu trabajo.	X		X		X		
6	Según usted, en su trabajo tienes satisfacción en realizar tus tareas laborales.		✓	✓		✓		levantar el su...
7	Por atender cuestiones personales, usted ha descuidado su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
8	El hospital, apoya el desarrollo profesional de cada uno de sus trabajadores, ofreciendo capacitaciones, cursos, entre otros.	✓		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTOR INTERNO							
9	Te sientes conforme con el salario que recibes en tu trabajo.	✓		X		X		
10	Tú crees que el salario es importante para crear lealtad, en los profesionales de la salud del hospital.	X		X		X		
11	El hospital rural de Nueva Cajamarca, hace aportes beneficiosos en tu crecimiento laboral.	X		X		X		
12	El crecimiento laboral, es una prioridad para ti.	✓		✓		✓		
13	Según tu punto de vista, el ambiente laboral es bueno.	✓		✓		✓		
14	Recomendarías a otras personas trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	✓		✓		✓		
15	Como es tu situación emocional en el trabajo, te sientes a gusto.	✓		✓		✓		
16	Te sientes motivado al trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: FACTOR EXTERNO							
17	Pides con anticipación permiso, lo cual es por descanso médico.	✓		✓		✓		
18	Los descansos médicos, son asumidos por el hospital.	✓		✓		✓		
19	Creer que tus problemas familiares afectan tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
20	Te ausentas al trabajo por causas personales.	✓		✓		✓		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: La productividad del personal.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA								
21	Haces participaciones en el trabajo.	α		X		α		
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido en sus participaciones en el trabajo.	X		α		α		
23	El hospital rural Nueva Cajamarca, cuenta con los materiales necesarios para realizar el desempeño de objetivos.	α		α		X		
24	El desempeño de objetivos se realiza dentro de los plazos establecidos.	X		α		α		
25	Se logra la obtención de resultados en el hospital Nueva Cajamarca.	<		α		X		
26	El logro de la obtención de resultados satisface su crecimiento laboral.	X		X		α		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
27	Creer que las actividades programadas con tus jefes, te dan más confianza y productividad en tus tareas.	X		X		<		
28	En las actividades que se realizan en el hospital rural de Nueva Cajamarca, tu supervisor o jefe te trata con amabilidad.	X		X		α		
29	El hospital rural de Nueva Cajamarca fomenta el desarrollo de capacidades, el trabajo cordial, beneficiando un buen clima laboral.	X		X		X		
30	Hay disponibilidad de recursos para trabajar en el área asignado.	<		α		α		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD								
31	Consideras que el grado de calidad motiva y genera un efecto positivo en la productividad del personal.	α		α		α		
32	Se necesita motivar más a los colaboradores para incrementar la productividad del personal.	α		α		α		
33	El ambiente laboral en el hospital rural de Nueva Cajamarca, mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	X		X		α		
34	Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado.	<		α		X		
35	El logro de objetivos, son esfuerzos en conjunto, y sus colegas se sienten identificados con el hospital rural de Nueva Cajamarca.	α		α		X		
36	Hay capacidad de producción en el hospital rural de Nueva Cajamarca.	<		α		α		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corregir el ítem Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: :...MAG...Ingrid Tinoco Garcia.....DNI:.....200 26 991.....

Especialidad del validador.....Maestro en salud pública y Gestión Sanitaria.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2022.

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TINOCO GARCIA, INGRID DNI 20026991	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 02/12/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
TINOCO GARCIA, INGRID DNI 20026991	MAESTRO EN SALUD PUBLICO Y GESTION SANITARIA Fecha de diploma: 20/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/04/2014 Fecha egreso: 03/08/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILJO VALDIZAN DE HUANUCO PERU
TINOCO GARCIA, INGRID DNI 20026991	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/12/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
TINOCO GARCIA, INGRID DNI 20026991	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN POLÍTICA Y GESTIÓN DE SALUD EN ENFERMERÍA ESPECIALISTA EN: POLÍTICA Y GESTIÓN DE SALUD EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 01/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

<<

<

1 de 1

>

>>

SEGUNDA CARTA DE PRESENTACIÓN.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): MG. MARIA ESTHER LAZARO CERRON

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD** de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo : Karina Isabel Vela García

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Absentismo laboral	Factores profesionales	Experiencia en el área de trabajo	Alto: Absentismo
		Relación con el entorno social	
		Satisfacción laboral	
		Desarrollo profesional	
	Factores internos	Salario en conformidad	Medio: Absentismo
		Crecimiento laboral	
		Conformidad con los ambientes en el trabajo	
		Situación emocional en el trabajo	
	Factores externos	Descansos medicos	Bajo: Absentismo
		Problema familiares	
Causas personales			
La productividad del personal	Eficaci@	Participación en el trabajo	Alto: Productividad
		Desempeño de objetivos	
		Obtención de resultados	
	Eficiencia	Actividades programadas	Medio: Productividad
		Capacidades en el trabajo	
		Disponibilidad de recursos	
	Efectividad	Grado de calidad	Bajo: Productividad
		Ambiente laboral	
		Logro de objetivos	
		Capacidad de producción	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: El absentismo laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTOR PROFESIONAL							
1	Has hecho uso de tus experiencias en el desempeño de tus tareas.	+		+		+		
2	Las tareas asignadas son dependiendo de la experiencia que posee cada profesional.	+		+		+		
3	La experiencia en el área de trabajo se debe al profesionalismo de la cada uno de ustedes.	+		+		+		
4	Tiene facilidad en relacionarse con su entorno social.	+		+		+		
5	Tienes dificultades en compartir momentos en tu entorno social de tu trabajo.	+		+		+		
6	Según usted, en su trabajo tienes satisfacción en realizar tus tareas laborales.			+		+		
7	Por atender cuestiones personales, usted ha descuidado su desarrollo profesional.	+			+	+		<i>Corregir</i>
8	El hospital, apoya el desarrollo profesional de cada uno de sus trabajadores, ofreciendo capacitaciones, cursos, entre otros.	+		+		+		
	DIMENSIÓN 2: FACTOR INTERNO							
9	Te sientes conforme con el salario que recibes en tu trabajo.	+		+		+		
10	Tú crees que el salario es importante para crear lealtad, en los profesionales de la salud del hospital.	+		+		+		
11	El hospital rural de Nueva Cajamarca, hace aportes beneficiosos en tu crecimiento laboral.	+		+		+		
12	El crecimiento laboral, es una prioridad para ti.	+		+		+		
13	Según tu punto de vista, el ambiente laboral es bueno.	+		+		+		
14	Recomendarías a otras personas trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	+		+		+		
15	Como es tu situación emocional en el trabajo, te sientes a gusto.	+		+		+		
16	Te sientes motivado al trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	+		+		+		
	DIMENSIÓN 3: FACTOR EXTERNO							
17	Pides con anticipación permiso, lo cual es por descanso médico.	+		+		+		
18	Los descansos médicos, son asumidos por el hospital.	+		+		+		
19	Crees que tus problemas familiares afectan tu desempeño laboral.	+		+		+		
20	Te ausentas al trabajo por causas personales.	+		+		+		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: La productividad del personal.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA								
21	Haces participaciones en el trabajo.	+		+		+		
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido en sus participaciones en el trabajo.	+		+		+		
23	El hospital rural Nueva Cajamarca, cuenta con los materiales necesarios para realizar el desempeño de objetivos.	+		+		+		
24	El desempeño de objetivos se realiza dentro de los plazos establecidos.	+		+		+		
25	Se logra la obtención de resultados en el hospital Nueva Cajamarca.	+		+		+		
26	El logro de la obtención de resultados satisface su crecimiento laboral.	+		+		+		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
27	Creer que las actividades programadas con tus jefes, te dan más confianza y productividad en tus tareas.	+		+		+		
28	En las actividades que se realizan en el hospital rural de Nueva Cajamarca, tu supervisor o jefe te trata con amabilidad.	+		+		+		
29	El hospital rural de Nueva Cajamarca fomenta el desarrollo de capacidades, el trabajo cordial, beneficiando un buen clima laboral.	+		+		+		
30	Hay disponibilidad de recursos para trabajar en el área asignado.	+		+		+		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD								
31	Consideras que el grado de calidad motiva y genera un efecto positivo en la productividad del personal.	+		+		+		
32	Se necesita motivar más a los colaboradores para incrementar la productividad del personal.	+		+		+		
33	El ambiente laboral en el hospital rural de Nueva Cajamarca, mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	+		+		+		
34	Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado.	+		+		+		
35	El logro de objetivos, son esfuerzos en conjunto, y sus colegas se sienten identificados con el hospital rural de Nueva Cajamarca.	+		+		+		
36	Hay capacidad de producción en el hospital rural de Nueva Cajamarca.	+		+		+		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Modificar observaciones presentadas

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.MAG.

Moniz Esther Luzero Cerron

DNI: *20438783*

Especialidad del

validador.....

Mag. Gestión de los servicios públicos.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2022.

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LAZARO CERRON, MARIA ESTHER DNI 20438383	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE LABORATORIO CLINICO Y ANATOMIA PATOLOGICA Fecha de diploma: 15/09/15 Modalidad de estudio: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LAZARO CERRON, MARIA ESTHER DNI 20438383	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 30/04/92 Modalidad de estudio: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LAZARO CERRON, MARIA ESTHER DNI 20438383	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matricula: 25/10/2014 Fecha egreso: 21/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

TERCERA CARTA DE PRESENTACIÓN.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): MG. ANANI GRISELLA BALSADUA GALARZA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD** de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo: Karina Isabel Vela García

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Absentismo laboral	Factores profesionales	Experiencia en el área de trabajo	Alto: Absentismo Medio: Absentismo Bajo: Absentismo
		Relación con el entorno social	
		Satisfacción laboral	
		Desarrollo profesional	
	Factores internos	Salario en conformidad	
		Crecimiento laboral	
		Conformidad con los ambientes en el trabajo	
		Situación emocional en el trabajo	
	Factores externos	Descansos medicos	
		Problema familiares	
Causas personales			
La productividad del personal	Eficaci@	Participación en el trabajo	Alto: Productividad Medio: Productividad Bajo: Productividad
		Desempeño de objetivos	
		Obtención de resultados	
	Eficiencia	Actividades programadas	
		Capacidades en el trabajo	
		Disponibilidad de recursos	
	Efectividad	Grado de calidad	
		Ambiente laboral	
		Logro de objetivos	
		Capacidad de producción	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: El absentismo laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTOR PROFESIONAL							
1	Has hecho uso de tus experiencias en el desempeño de tus tareas.	X		X		X		
2	Las tareas asignadas son dependiendo de la experiencia que posee cada profesional.		X	X		X		
3	La experiencia en el área de trabajo se debe al profesionalismo de la cada uno de ustedes.	X		X		X		
4	Tiene facilidad en relacionarse con su entorno social.	X		X		X		
5	Tienes dificultades en compartir momentos en tu entorno social de tu trabajo.	X		X		X		
6	Según usted, en su trabajo tienes satisfacción en realizar tus tareas laborales.	X		X		X		
7	Por atender cuestiones personales, usted ha descuidado su desarrollo profesional.	X		X		X		
8	El hospital, apoya el desarrollo profesional de cada uno de sus trabajadores, ofreciendo capacitaciones, cursos, entre otros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTOR INTERNO							
9	Te sientes conforme con el salario que recibes en tu trabajo.	X		X		+		
10	Tú crees que el salario es importante para crear lealtad, en los profesionales de la salud del hospital.	X		X		X		
11	El hospital rural de Nueva Cajamarca, hace aportes beneficiosos en tu crecimiento laboral.	X		X		X		
12	El crecimiento laboral, es una prioridad para ti.	X		X		X		
13	Según tu punto de vista, el ambiente laboral es bueno.	X		X		X		
14	Recomendarías a otras personas trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	X		X		X		
15	Como es tu situación emocional en el trabajo, te sientes a gusto.		X	X		X		
16	Te sientes motivado al trabajar en el hospital rural Nueva Cajamarca.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FACTOR EXTERNO							
17	Pides con anticipación permiso, lo cual es por descanso médico.	X		X		+		
18	Los descansos médicos, son asumidos por el hospital.	X		X		X		
19	Crees que tus problemas familiares afectan tu desempeño laboral.	X		+		X		
20	Te ausentas al trabajo por causas personales.	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: La productividad del personal.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA								
21	Haces participaciones en el trabajo.	x		x		x		
22	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido en sus participaciones en el trabajo.	x		x		x		
23	El hospital rural Nueva Cajamarca, cuenta con los materiales necesarios para realizar el desempeño de objetivos.	x		x		x		
24	El desempeño de objetivos se realiza dentro de los plazos establecidos.	x		x		x		
25	Se logra la obtención de resultados en el hospital Nueva Cajamarca.	x		x		x		
26	El logro de la obtención de resultados satisface su crecimiento laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
27	Creer que las actividades programadas con tus jefes, te dan más confianza y productividad en tus tareas.	x		x		x		
28	En las actividades que se realizan en el hospital rural de Nueva Cajamarca, tu supervisor o jefe te trata con amabilidad.	x		x		x		
29	El hospital rural de Nueva Cajamarca fomenta el desarrollo de capacidades, el trabajo cordial, beneficiando un buen clima laboral.	x		x		x		
30	Hay disponibilidad de recursos para trabajar en el área asignado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD								
31	Consideras que el grado de calidad motiva y genera un efecto positivo en la productividad del personal.	x		x		x		
32	Se necesita motivar más a los colaboradores para incrementar la productividad del personal.	x		x		x		
33	El ambiente laboral en el hospital rural de Nueva Cajamarca, mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	x		x		x		
34	Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado.	x		x		x		
35	El logro de objetivos, son esfuerzos en conjunto, y sus colegas se sienten identificados con el hospital rural de Nueva Cajamarca.	x		x		x		
36	Hay capacidad de producción en el hospital rural de Nueva Cajamarca.	x		x		x		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): NO Presenta observaciones en los ítems Opinión de

aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: :...MAG. Anani Griselle Basakhua Galayo.....DNI: 71245241.....

Especialidad del

validador..... Mag. Administración de los servicios de salud.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2022.

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BASALDUA GALARZA, ANANI GRISELLA DNI 21245241	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 18/10/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
BASALDUA GALARZA, ANANI GRISELLA DNI 21245241	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
BASALDUA GALARZA, ANANI GRISELLA DNI 21245241	MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 26/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BASALDÚA GALARZA, ANANI GRISELLA DNI 21245241	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EPIDEMIOLOGIA ESPECIALISTA EN: ENFERMERIA EN EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 01/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

Anexo Carta de permiso de la entidad de salud



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

NUEVA CAJAMARCA, 7 de noviembre 2022.

Nº CARTA P.345-2022-1 EPG-UCV.UL

SEÑOR:

DIRECTOR DEL HOSPITAL RURAL DE NUEVA CAJAMARCA

ASUNTO: Carta de presentación del estudiante **KARINA ISABEL VELA GARCÍA**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la estudiante **KARINA ISABEL VELA GARCÍA**, identificado con DNI: 10000560y código de matrícula: ORCID: 0000-0002-7659-0364 cursa los estudios en programa de MAESTRIA EN GESTION DE SERVICIOS DE LA SALUD, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación en la tesis:

ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL RURAL DE NUEVA CAJAMARCA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN 2022.

En ese sentido solicito a su digna persona el acceso a nuestra estudiante a su entidad a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuesta y poder recopilar la información necesaria para el desarrollo de su tesis.

C.D. Luis Martín Borda Pinedo
COP 24921
Hospital Rural Nuevo Cajamarca

Firma: CIR. DENT. LUÍS MARTÍN BORDA PINEDO
Cc. interesado, administrativo

DE PARTE
1337
07/11/22
L.S.F.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Absentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022", cuyo autor es VELA GARCIA KARINA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO DNI: 09685097 ORCID: 0000-0002-3093-1493	Firmado electrónicamente por: SLUCASTM el 18-01- 2023 19:38:52

Código documento Trilce: TRI - 0516203