



**UCV**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

## **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL NACIONAL  
DANIEL ALCIDES CARRIÓN. CALLAO - PERU  
AGOSTO 2012 – JULIO 2013”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA**

**AUTOR:**

**JACKQUELINE MELISSA NESTARES JIMÉNEZ**

**ASESOR:**

**Mg. MIRIAN CRIBILLEROS ROCA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**CUIDADO DE LA SALUD, ENFERMEDAD A NIVEL FAMILIAR Y  
COMUNITARIO**

**CALLAO – PERÚ**

**2013**

*A Dios por otorgarme la vida y darme la  
fortaleza para cumplir mis objetivos*

*A mi madre y a mi padre (Aquila y Jesús) por  
haberme otorgado la vida, por su paciencia y  
comprensión que me permitieron lograr mis metas*

*A mi hija (Melissa) por el sacrificio y la  
comprensión que me brindo constantemente.*

*A la Lic. Anabel Aguayo por su gran apoyo en la ejecución de la investigación.*

*A la Lic. Noemí Yacavilca por su apoyo y comprensión durante la realización de la investigación.*

*Todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron en el logro de esta meta.*

## PRESENTACIÓN

Para las organizaciones y empresas el recurso humano representa un elemento indispensable, sin él no podrían operar y llevar a cabo el cumplimiento de objetivos establecidos; destinados a producir bienes y servicios. Por lo tanto, se hace necesario crear un clima organizacional y desarrollar estrategias que permitan que el individuo se sienta satisfecho e identificado con los objetivos organizacionales y a nivel individual, por lo que se deben tomar en cuenta diversos factores, tales como: factores económico, sociales, ambientales, psicológicos de autorrealización, y otros.

Es responsabilidad de todos los integrantes del equipo de trabajo, principalmente de los gerentes y jefes; organizar y orientar las actividades que desarrolla el personal que está a su cargo. Por otro lado estos deben descubrir las necesidades del personal y proponer estrategias que mantengan una actitud positiva ante su trabajo.

Sin embargo, existen organizaciones carentes de líderes que conduzcan efectivamente los procesos administrativos y procuren la atención indispensable que amerita el recurso humano. Estos problemas son fáciles de percibir y ninguna empresa está exenta de pasar por ellos.

En la actualidad, son muchas las organizaciones que están siendo afectadas por un alto índice de ausentismo, lo que origina costos elevados y baja productividad. Son variadas y complejas las causas que promueven estas situaciones, las cuales presentan características distintas según sea el caso. De allí, que este fenómeno esté relacionado con la política de la empresa, calidad del entorno de trabajo, la insatisfacción de los trabajadores.

El ausentismo laboral es un problema cuyas magnitudes generan polémicas y diferencias de criterios; su significado es aparentemente claro, pero las discrepancias surgen cuando cada quien adapta este concepto a su punto de vista. En tal sentido el criterio más generalizado referente a esta problemática se define como la ausencia del empleado en sus días de labor.

En la realización de esta investigación, se indagaron los factores que provocan la conducta de ausencia. El mismo está conformado por cinco capítulos, que se distribuyen de la siguiente manera:

En el capítulo I, contiene el planteamiento del problema, formulación del problema, la justificación de la investigación, antecedentes de estudios, los objetivos generales y los específicos perseguidos en el trabajo, así mismo el marco teórico y el marco conceptual.

En el capítulo II, contiene el marco metodológico, constituido por la hipótesis, la definición de la variable tanto operacional y conceptual, la metodología de estudio, el tipo, diseño, Población, Muestra y Muestreo, Método de investigación, Técnicas de recolección de datos y Metodología de análisis de datos.

En el capítulo III, se expone la síntesis de los resultados.

En el capítulo IV, contiene la discusión contrastando con estudios anteriores.

En el capítulo V, contiene las conclusiones

En el capítulo VI se expone las recomendaciones que ayudarán a la institución a tomar decisiones entorno al problema.

## ÍNDICE

	Pág.
CARATULA.....	I
PRESENTACIÓN.....	II - III
DEDICATORIA.....	IV - V
ÍNDICE.....	VI - VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRAC.....	IX
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>X</b>
<b>1.1. Problema de investigación</b>	
1.1.1. Realidad problemática .....	11 - 13
1.1.2. Formulación del Problema.....	14
1.1.3. Justificación.....	14
1.1.4. Antecedentes .....	15-18
1.1.5. Objetivos	
1.1.5.1. Objetivos Generales .....	19
1.1.5.2. Objetivos Específicos .....	19
<b>1.2. Marco referencial</b>	
1.2.1. Marco Teórico .....	20 - 21
1.2.2. Marco Conceptual .....	23 - 31
<b>II. MARCO METODOLOGICO</b>	
<b>2.1. Variables</b>	
2.1.1. Definición conceptual .....	32
2.1.2. Definición operacional .....	32
<b>2.2. Metodología</b>	
2.2.1. Tipo de estudio .....	32
3.3.2. Diseño de estudio .....	33

2.3.	Población, Muestra y Muestreo.....	33
2.4.	Método de investigación.....	34
2.5.	Técnicas de recolección de datos .....	34
2.6.	Metodología de análisis de datos .....	36
III.	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>37 - 40</b>
IV.	<b>DISCUSION.....</b>	<b>41 - 45</b>
V.	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
VI.	<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>47</b>
VII.	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>48 - 59</b>
VIII.	<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

El ausentismo laboral, constituye un fenómeno de importancia para el desarrollo organizacional de las empresas. Este gran problema también se puede observar en las instituciones de salud, así mismo este problema de gran magnitud no solo puede atribuirse a una causa sino es considerado multifactorial. **JUSTIFICACIÓN:** En las instituciones de salud el ausentismo laboral se agudiza debido a que se brindan servicios de cuidados directos en la salud de los seres humanos. Los resultados servirán de referente para que la institución adopte medidas y estrategias de gestión para prevenir el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería en áreas críticas, a la vez servirá de base para posteriores investigaciones. **OBJETIVO:** Determinar los factores que influyen en el ausentismo laboral del profesional de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión", Abril – Julio 2013. **MÉTODO:** es un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 124 licenciadas en Enfermería de las diferentes áreas críticas del Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión" y la muestra lo conformaron 71 licenciadas. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. **RESULTADOS:** El 88.7% fueron de sexo femenino, solo el 11.3 % son de sexo masculino, la edad cronológica con mayor frecuencia se encontró entre 25 a 35 años con un 46.5%, referente al estado civil el 56.3% son solteros, con respecto al área laboral el mayor porcentaje pertenece a Emergencia adultos con un 31%, el personal con 1 a 5 años de servicio constituyen un 26.8%, el 56.3% del personal es nombrado, el 33.8% del personal trabaja en otro lugar, el 39.4 % del personal trabaja más de 150 horas. Con respecto a los factores que influyen en el ausentismo laboral el factor biológico constituyo un 29.6% el factor psicosocial en un 19.7 % y el factor laboral en un 11.3 %. **CONCLUSIONES:** los factores biológico, psicosocial y laboral influyen sobre el ausentismo laboral del personal profesional de enfermería.

**PALABRAS CLAVES:** Ausentismo laboral, profesional de enfermería, áreas críticas.



## **ABSTRACT**

Absenteeism is a phenomenon of importance for organizational development of companies. This major problem can also be seen in the health institutions, also the major problem not only be attributed to a cause but is considered multifactorial. **JUSTIFICATION:** In health institutions absenteeism is compounded because they provide direct care services on the health of human beings. The results will serve as reference for the institution to take measures and management strategies to prevent absenteeism in the professional nursing staff in critical areas, as well as a basis for further research. **OBJECTIVE:** To determine factors influencing absenteeism of nursing professionals in critical areas of the National Hospital "Daniel Alcides Carrion", April-July 2013. **METHOD:** is a quantitative, descriptive, non-experimental cross-sectional, population consisted of 124 nursing graduates in critical areas of the different National Hospital "Daniel Alcides Carrion" and the sample was made up 71 licensed. The sampling was not probabilistic convenience. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. **RESULTS:** 88.7% were female, only 11.3% were male, chronological age is most often found between 25-35 years with a 46.5% concerning marital status 56.3% are single, with respect to work area the highest percentage belongs to Emergency adults with 31%, staff with 1-5 years of service constitute 26.8%, 56.3% of staff is appointed, 33.8% of staff work elsewhere, 39.4% of staff work more than 150 hours. With respect to the factors that influence absenteeism constituted the biological factor 29.6% 19.7% psychosocial and labor factor by 11.3%. **CONCLUSIONS:** biological factors, psychosocial and work absenteeism influence professional nursing staff.

**KEYWORDS:** labor absenteeism, nurse, critical areas.