



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital  
nacional, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Moreno Ramos, Evelin Monica (orcid.org/000-0002-7151-8881)

**ASESORES:**

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad 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**

Este trabajo va dedicado a mi bella y hermosa familia a mis queridos padres que con su amor y dedicación me han venido apoyando a lo largo de mi vida en todos mis proyectos, a mis bellos hijos que son mi soporte y la fuerza que me impulsa día a día, a mi esposo que me incentivo a no darme por vencida y a creer en mi cuando dude y a mi hermanita que tampoco me dejo ceder ante los obstáculos a todos ellos que han sido mi soporte hasta el día de hoy durante todo este proceso de aprendizaje han sido cada uno de ellos pieza fundamental en este proceso a todos ellos les dedico este trabajo ya que sin su apoyo no lo hubiese podido lograr.

**Evelin Moreno**

## **Agradecimiento**

Le agradezco a Dios por formar parte de mi vida ya que sin él no estaría donde estoy hoy logrando mis metas y cumpliendo mis objetivos, siempre serás mi soporte y fortaleza mi señor.

**Evelin Moreno**

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis</b>	<b>18</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>20</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>22</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	<b>23</b>
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	<b>23</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>37</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Listado del personal de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador	19
<b>Tabla 2</b> Coeficiente de alfa de Cronbach	23
<b>Tabla 3</b> Tabla cruzada variable carga laboral * ausentismo del personal	25
<b>Tabla 4</b> Tabla cruzada Carga física *Ausentismo del personal	26
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada carga mental * ausentismo del personal	27
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada trabajo por turnos * ausentismo del personal	28
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada factores de la organización * ausentismo del personal	29
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	30
<b>Tabla 9</b> Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga laboral y ausentismo de personal	32
<b>Tabla 10</b> Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga física y ausentismo de personal	33
<b>Tabla 11</b> Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga mental y ausentismo de personal	34
<b>Tabla 12</b> Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman trabajo por turnos y ausentismo de personal	35
<b>Tabla 13</b> Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman factores de la organización y ausentismo de personal	36

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Diseño no experimental	17

## Resumen

El presente trabajo de investigación ha planteado como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativa de tipo básica, nivel descriptivo, correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 215 enfermeras de un hospital nacional se aplicaron dos instrumentos para medir las variables según escala de Likert, según muestra probabilística aleatoria simple. Los resultados indican un coeficiente de correlación positiva alta de 0.841 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , estimada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, por lo cual se ha determinado que existe relación significativa entre las dos variables cuando el nivel de carga laboral aumenta se incrementa el nivel de ausentismo de personal.

Palabras clave: Carga Laboral, Ausentismo, Personal, servicios de salud, efectos.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between the workload and absenteeism of the nursing staff of a national hospital, Lima 2023. The research is based on a basic quantitative approach, descriptive, correlational, non-experimental design of cross-sectional design, the sample consisted of 215 nurses from a national hospital, two instruments were applied to measure the variables according to a Likert scale, according to a simple random probability sample. The results indicate a high positive correlation coefficient of 0.841 and a p-value of  $0.000 < 0.05$ , estimated through the nonparametric Spearman's Rho test, so it has been determined that there is a significant relationship between the two variables when the level of workload increases the level of staff absenteeism increases.

Keywords: Workload, absenteeism, personnel, health services, effects.



## I. INTRODUCCIÓN

Como bien se sabe toda actividad laboral genera consecuencias en quien lo ejerce, para ser más específicos hablaremos sobre el personal de enfermería, población amplia en este grupo de trabajo; si bien es cierto la labor del personal de enfermería no solo se limita a la actividad física sino mental, emotiva; puesto que no solo se trata de administrar un tratamiento o realizar una movilización sino de ver el todo del paciente a tratar, esto multiplicado por el total de pacientes que están a cargo de este personal a diario los 7 días de la semana no existiendo muchas veces derecho a feriados, días festivos, cumpleaños, enfermedad de hijos, reuniones escolares y sobrecargado en algunos casos por trabajo en otras entidades nosocomiales. Todo ello provoca en este personal una gran carga laboral tanto física como mental que muchas veces llevara a que este trabajador colapse llegando muchas veces a lo que tanto tememos que es que el trabajador deje de laborar llegando a ausentarse del lugar de trabajo ya sea por tema de salud o que simplemente ya no da más; a todo esto este trabajo de investigación consiste en darnos una mejor visión de lo que pasa la enfermera a raíz de estas dos variables específicas como lo es la carga laboral y el ausentismo laboral, veremos cómo se relacionan entre sí y abarcaremos varios estudios. En el contexto internacional observamos una problemática muy común la cual denominamos la ausencia en el trabajo, problema que ha venido acentuándose más en los últimos años la cual conlleva a una inestabilidad en la productividad de la institución a la cual pertenece debido a que al considerarse parte fundamental de su eje de producción, al ausentarse provocara una inestabilidad en su productividad y por ende en la economía de la misma, esta problemática no solo afecta a la institución, sino también al trabajador ya que al efectuarse este ausentismo causara en él una discontinuidad, un desnivel en sus labores como trabajador (Tatamuez-Tarapues et al., 2019). Se define al ausentismo laboral como aquel suceso perjudicial sobre todo si hablamos del logro de objetivos de las compañías debido a que al no haber trabajador en el cumplimiento de sus deberes afectara gravemente la productividad de la empresa en cuestión es por ello que encontramos una relación directa entre ausentismo laboral y productividad laboral, y no olvidemos de los altos costos a los que estas empresas estarán sujetos en caso se presente este fenómeno; es

por ello que muchas de las empresas invierten en la seguridad del trabajador mediante programas de orientación continua que evite que este trabajador llegue al ausentismo laboral por las razones expuestas (Cervantes et al., 2022). Al hablar de carga laboral en el área de salud hablamos de aquel riesgo de provocar lesiones en el paciente en el transcurso de la atención brindada debido a la carga excesiva laboral existente, un daño no deseado considerado como un evento adverso sobre todo en las áreas críticas debido al estado de salud del paciente es grande y demandante, es más se viene trabajando desde hace un tiempo con algunas escalas que pueden medir la carga laboral como el Therapeutic Intervention Scoring System (TISS), pero cabe recalcar que no siempre es preciso (Cáceres et al., 2020). Cuando hablamos de carga laboral en enfermería, destacamos las acciones multidisciplinarias de las cuales está encargada y la gran responsabilidad a la que conlleva la atención de un paciente, sobre todo los de cuidados intensivos, esta carga laboral puede llevar a cuadros de estrés por la alta responsabilidad a la que conlleva cada paciente y debido a ello es que nos lleva a ver por qué esta carga laboral es un indicador para poder sustentar la atención mínima de cantidad de pacientes por enfermera, aun así la falta de presupuesto debido al alto costo del personal especialista y la gran demanda de pacientes que encontramos en nuestro entorno social hace que lamentablemente la cantidad de pacientes por enfermera especialista muchas veces sea más del rango dispuesto (Acosto-Romo et al., 2020). Como ya es conocido en el entorno de la salud existen pacientes más demandantes que otros eso se deberá entre muchos factores al tipo de patología, observaremos que tanto es la demanda del paciente y la carga laboral a la que conlleva, causando adicionalmente agotamiento físico y psicológico en el cuidador llevándolo incluso a cuadros de ansiedad, la carga laboral dependerá de las deficiencias presentadas por el paciente ya sea física, mental o sensorial (Lema et al., 2019). En el contexto Nacional el ausentismo laboral por causa médica ha venido siendo uno de los dolores de cabeza de mayor magnitud en los últimos tiempos ya que no solo se pierde un trabajador activo, sino que se tendrá que hacer cargo la entidad-empresa de todos los gastos económicos que tuviese el trabajador si el motivo del suceso llegase a ser responsabilidad de la empresa por temas de seguridad, entre otros (Aguirre et al., 2018). De la misma forma el ausentismo no deja de ser un problema en el Perú, en donde todos están de acuerdo en decir

que afecta de forma negativa en la productividad empresarial del lugar en que se manifiesta, produciendo una baja calidad en la atención al usuario, estrés entre otros; dentro de las principales causas encontramos a los accidentes laborales, licencias por maternidad, permisos y problemas de salud (respiratorias, digestivas, musculo esqueléticas) (Rojas-Pimentel et al., 2020). En los últimos tiempos hemos venido observando cómo va en aumento una problemática social- económica relacionada con la carga laboral que se genera en el trabajador y la cual conlleva muchas consecuencias siendo como principal afectado el trabajador en mención y en segundo plano la organización, observamos muchas veces que la sobrecarga laboral conlleva a aspectos negativos como insatisfacción laboral, deserción laboral , todo esto en parte por los múltiples trabajos que muchas veces realiza el trabajador en mención, a todo esto agregamos factores como edad, clima laboral, exceso de horas de trabajo y pocas horas de descanso (Taype-Rondan et al., 2018). Como ya es de conocimiento universal durante la pandemia de la COVID-19 hubieron muchas circunstancias nuevas a las que tuvimos que enfrentarnos que conllevan a diversos problemas como por ejemplo la sobrecarga laboral la cual fue una de las preocupaciones fundamentales durante este fenómeno mundial, la cantidad de pacientes y la demanda que ellos exigían por su estado de salud desencadenó carga laboral para los profesionales que asumieron el reto a esta atención debido al ausentismo laboral de algunos profesionales que se les era imposible trabajar por su condición de salud y otros que por libre elección decidieron no salir al frente en la atención de estos pacientes. Por tal motivo es que durante este episodio se vio claramente la relación estrecha entre estas dos variables y los resultados a los que llevo a estos profesionales (Esteban et al., 2021). La labor de la enfermera es una profesión muy aplaudida y de carácter humano, pero a su vez se enfrenta a un sinfín de factores que la rodean y que según la magnitud en como afectan a este personal puede causar grados de estrés debido a la carga laboral extenuante que presente según el tipo de cuidado brindado a determinado paciente, debido a este cuadro de estrés se ha observado muchas veces agotamiento en el personal que lo ha llegado a manifestar de forma física o mental, patologías que han llevado a consecuencia de múltiples descansos médicos llevando a manifestarse el ausentismo laboral no deseado (Suarez et al., 2021). El Perú cuenta con una gran población que

hasta este año 2022 sumo la cantidad de 33,396 700 millones de habitantes, concentrándose solo en lima la cantidad de 10,814 5 de habitantes , con una gran diversidad demográfica, es por ello y debido a la gran población concentrada en nuestra capital es que en muchos casos la cantidad de pacientes en las entidades de salud hospitalarias sobrepasan la cantidad establecida, causando sobrepoblación de pacientes en las unidades de hospitalización de las diferentes entidades del MINSA. Si hacemos referencia sobre nuestro ambiente local tenemos una entidad hospitalaria en la que se observa que el hospital cuenta con aproximadamente 486 enfermeros en los diferentes servicios de las diferentes especialidades, personal que cuenta con una gran carga laboral por la afluencia de pacientes en la entidad hospitalaria por ser considerada de referencia, la carga laboral aumenta debido a la complejidad del paciente y la ausencia del trabajador que se observa latente entre los trabajadores de enfermería lo cual recarga el trabajo entre los trabajadores que si asisten de forma regular a la institución, este ausentismo se debe a muchos descansos médicos a consecuencia del desgaste tanto físico como mental del personal de enfermería por los motivos ya mencionados. Debido a lo ya mencionado se hace imprescindible realizar esta investigación el cual abordará el problema general siguiente: ¿Cómo se relaciona la carga laboral y el ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023? Basándonos en este problema veremos unos problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre el trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?. La investigación presentada plantea su justificación teórica en base a teorías, conceptos y bases teóricas ya establecidas acerca de carga y la ausencia en la jornada laboral por parte de las enfermeras, generando nuevos conceptos, nuevas visiones que aporten a las futuras investigaciones. En lo práctico, se justifica tomando en cuenta dos variables muy presentes en el entorno laboral de enfermería como lo es carga laboral y ausentismo del personal, y los resultados que obtengamos de esta investigación brindarán grandes aportes que

servirán en mejora al trabajo día a día de la enfermera. En el campo metodológico se harán uso de instrumentos validados que nos ayudarán a medir que tanto por ciento aportan las variables ya mencionadas en este trabajo. En el campo social la presente investigación proporcionará información que nos ayudara a solucionar estos problemas presentados en las variables mencionadas que si lo vemos de forma panorámica nos daremos cuenta de la repercusión de ellas no es solo a nivel individual sino social. El presente trabajo plantea como objetivo general Determinar la relación entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. De tal forma los objetivos específicos presentados son: Determinar la relación que existe entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Determinar la relación que existe entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Determinar la relación que existe entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Ahora se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, lima 2023, de esta derivaran las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Existe relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Existe relación significativa entre el trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023. Existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En la consulta llevada se resalta investigaciones que tienen vinculación con el estudio que se ha trabajado considerando las condiciones metodológicas, temáticas y resultados. A nivel nacional encontramos algunos autores resaltantes que establecerán las bases en sus estudios sobre nuestras variables a tratar: Ochoa, N. & Carreño M (2019), el presente trabajo nos hace referencia sobre los factores que llevan al ausentismo laboral, su objetivo consistió en analizar cada uno de estos factores, basándose en un estudio descriptivo-cuantitativo y corte transversal, con una muestra representativa 118 enfermeros(as) y con un cuestionario de 14 preguntas, el resultado encontrado permitió conocer que las causas que fomentan el ausentismo se dan por sobrecarga laboral, mal ambiente de trabajo también a problemas de salud y familiares. Concluyendo que la crisis personal-laboral fomenta mayor ausentismo en los trabajadores. Velásquez et al., (2019), el presente estudio nos hace referencia sobre los Factores relacionados durante los episodios de ausencia de parte de las enfermeras y a lo que conlleva en relación con su atención brindada. Se planteo método descriptivo transversal. La investigación dio como resultado que el 4% de la población de enfermeras se ausenta de su trabajo en promedio al año que equivale según el estudio a 6 turnos por año por enfermero. Se concluye que la proporción de casos de ausentismo es alta por tema de faltas en su mayoría, siendo en mayor porcentaje las faltas no programadas ya sea por tardanzas o permisos las cuales van en relación con tener niños pequeños, estar a cargo de sus padres, tener otro trabajo, enfermedades crónicas entre otras, los cuales son factores que determinan gran parte de esa población de enfermería ausente. Suarez-Egoávil, (2021), el presente trabajo nos habla sobre el ausentismo laboral como principal problema a nivel laboral tanto en instituciones privadas como públicas. El método utilizado observacional descriptivo, transversal retrospectivo, cuali-cuantitativo, muestra de 79 descansos médicos. Como resultado, se obtuvo que el ausentismo es en mayor porcentaje en personal femenino casado y mayor de 50 años. En base a resultados, se concluye en esta investigación que las enfermedades profesionales-lesiones musculo esqueléticas desarrollan un mayor ausentismo laboral. Rojas-Pimentel et al., (2020), El trabajo de investigación nos habla del

problema ya conocido como Ausentismo laboral que influye significativamente en la productividad del centro laboral, ya sea por causas físicas, mentales, laborales y sociales, para este trabajo se hizo una revisión de diferentes trabajos de investigación a través de buscadores obteniendo que el ausentismo laboral provoca disminución en la productividad, un déficit en la atención brindada y estrés en el trabajador que asume ese ausentismo. Se concluye que las enfermedades más resaltantes en relación con el ausentismo laboral son: problemas respiratorios, problemas digestivos y problemas músculo esqueléticas. Velásquez, (2022), la autora nos habla sobre la carga en el trabajo pero también acerca del regocijo que presenta la enfermera en una institución pública, basándose en un estudio de tipo aplicada, descriptiva y correlacional de diseño no experimental, siendo su muestra de 60 enfermeras realizándose un muestreo no probabilístico por conveniencia, concluyendo la existencia de la relación inversa proporcional y moderada entre carga y satisfacción laboral, siendo los resultados que la intensa actividad en el trabajo de los colaboradores redundan en su desempeño en las tareas encomendadas. En el marco internacional tenemos los aportes de algunos autores tales como, Simonetti et al., (2020), el presente trabajo se basa en el ambiente, la carga laboral y Burnout en enfermeras en hospitales de servicio público, tomando como base un diseño multicéntrico, observacional, transversal, donde se observó prevalencia de burnout del 37,4% en su mayoría en la ciudad, demostró una vinculación importante entre ambiente de trabajo y Sd. Burnout, concluyendo que la mayor parte de enfermeras en Chile sufren de Burnout la cual guarda mucha relación con la calidad del ambiente-carga laboral. Souza et al., (2019), en la presente investigación se evaluó que tanto afecta las intervenciones de cuidados indirectos sobre el cuidado ya establecido al paciente, que tanto agrega a la carga laboral del enfermero, para este estudio se utilizó como instrumento la encuesta por email, resultando que las acciones de cuidados no directos que conllevan al aumento de la carga laboral son: receptor empleado, desarrollo del empleado, apoyo médico y mediación de conflictos, concluyendo que los cuidados no directos afectan la carga laboral del licenciado en cuestión en gran magnitud. Oliveira et al., (2020), la presente investigación consiste en la carga de trabajo de enfermería durante el proceso de hospitalización. Para este estudio se hizo uso del método de estudio de cohorte prospectivo para ello se utilizó el

NAS. Como resultado se obtuvo que la carga laboral fue mayor al inicio de la hospitalización comparado al término del proceso hospitalario, es más se evidencio que los pacientes que fallecieron causaron mayor carga de trabajo en las enfermeras, concluyendo que la carga laboral fue mayor el primer día de hospitalización y durante el fallecimiento de alguno de ellos. Pogo-Carrillo et al., (2021), la investigación a continuación menciona los múltiples factores que llevaron al incremento del ausentismo laboral en las entidades hospitalarias durante la pandemia del covid-19 tales fueron: la carga excesiva de trabajo, la complejidad de los pacientes, enfermedades, carga emocional, problemas en el hogar, etc. Se realizó para este estudio un metaanálisis de artículos científicos, publicaciones y sociedades científicas. Como resultado se obtuvo que muchas de las causas que generaban este ausentismo se debían en parte a enfermedades psicológicas y ocupacionales. Por tales resultados se concluye que la ausencia en el trabajo por parte de las enfermeras fue muy marcada durante la pandemia debido todos los factores ya expuestos dentro de los cuales resaltan los problemas ocupacionales (por la carga laboral alta), emocionales y de índole personal- familiar. Hernández-Cantú et al., (2020), el presente trabajo nos hace referencia al vínculo que se manifiesta entre las variables de satisfacción y ausentismo en el centro de trabajo. Se utilizó una metodología mixta-descriptiva-correlacional- transversal. El resultado nos hace referencia que la relación de estos indicadores en mención es sumamente estrecha puesto que la satisfacción por parte del trabajador será un factor fundamental para el aumento o disminución del Ausentismo laboral.

Posterior a la revisión del marco teórico analizaremos los planteamientos teóricos y definiciones de las variables y dimensiones; es por ello en cuanto a la primera variable carga laboral (Santibañez et al., 2007), hace referencia a todas aquellas exigencias a las que se ve expuesto el trabajador tanto físicas como mentales según lo requiere el trabajo designado, siendo determinado muchas veces también por el tiempo de jornada laboral establecido por la institución para así lograr satisfacer el cumplimiento de su trabajo. (Sipión, 2019), hace referencia al esfuerzo físico y mental del individuo que ejerce durante un tiempo determinado y en espacio determinado en función al cumplimiento de un trabajo el cual será designado por la institución y serán regidas bajo las normas de la



misma . (Calderón et al., 2018), se define como la interacción entre la exigencia y la intensidad en la respuesta que posea el trabajador para realizar su trabajo. (Esteban et al., 2021), se entiende por aquella actividad constante e intensa tanto psicológica como física en la interacción trabajador-puesto. Tal como lo indica (Ramirez et al., 2020) es aquella carga excesiva que sobrepasa su capacidad física y mental. (Taylor, 1969), padre de la “Gestión Científica”, nos habla de una medición cualitativa en cuanto a carga laboral teniendo como origen en la Organización Científica Del Trabajo, mediante este estudio eficiente con la utilización de un cronometro para medir los tiempos de ejecución y determinar las cargas laborales permitió mejorar los estándares en empleo. Según (Kanawaty, 1996) puede ser medida cualitativamente utilizando métodos que nos brinde información específica de los tiempos que el colaborador invierte al ejecutar una tarea, la misma que es ejecutada según los estándares establecidos por la institución. (Gonzales, 2018), indica 2 tipos de sobrecarga laboral, la cuantitativa relacionada a la cantidad extrema de tareas realizadas por el trabajador en sus funciones estipuladas y la cualitativa cuando el trabajador tiene demandas mentales excesivas con el fin de desarrollar su trabajo de manera exitosa. (Mérida, 2014), define a la sobrecarga laboral como el exceso de tareas; es decir mucho trabajo en un corto plazo y la sobrecarga laboral se presenta cuando un empleado trabaja bajo presión, para ejecutar una tarea que requiere un análisis mayor, en otras palabras, la institución exige demasiado a su trabajador y este al no tener la capacidad de realizarlo puede llegar a renunciar o ser despedido. (Dalmau, 2007), existe modelos básicos en cuanto a medición perceptiva y cualitativa de carga laboral, la misma que sigue el orden siguiente: a)Selección: se hace referencia sobre el tema a estudiar, b)Registro: toda la información relacionada con la programación del trabajo, se incluyen la metodología y elementos, c)Examinar: se revisa los datos ingresados al detalle para verificar si los procesos a utilizar son eficaces que permitan una producción optima, d)Medir: hace referencia a cantidad de trabajo y tiempos en la ejecución de las labores , e)Compilar: el tiempo que requiere el personal cualificado, preparado para una función establecida incluyendo componentes personales como descansos y necesidades, f)Definir: fijar con exactitud las actividades a desarrollar utilizando los procesos establecidos; por lo cual se especifica que la carga laboral debe tener una medición en tres áreas bien marcadas como:

psicológica, física, y fisiológica lo cual permitirá tener una percepción en cuanto a los tiempos en la ejecución de labores por parte del trabajador, y verificar si este es productivo y en qué aspectos se deba mejorar. (Gonzales, 2018), indica que existe 2 tipos de factores exógenos y endógenos en la sobrecarga laboral los cuales se entiende de la siguiente manera: Factores exógenos: es la percepción externa que tiene la persona sobre las características de la actividad o tarea y factores endógenos: está relacionado a las cualidades de uno mismo y tiene que ver con las experiencias, personalidad, y cultura, que son percibidos de forma diferente por cada individuo. Otras investigaciones (Baz et al., 2018), indican que existen otros factores como: Ambiente físico: es el ámbito que rodea al trabajador y según sus características afecta y condiciona la vida de las personas y ambiente psicológico: es el clima que una persona percibe, siente e interpreta del lugar, asimismo se resalta las relaciones interpersonales; es decir son situaciones que la persona percibe de su ambiente externo más inmediato. La Ley del trabajo enfermero N°27669 nos hace referencia a las leyes que apoyan la labor de la enfermera, pero no solo eso, sino que velan por su bienestar como profesional.

El hospital en el que se ha realizado este estudio es un hospital de emergencias de referencia por tanto la cantidad de pacientes que llegan es extensa, causando en muchas ocasiones la sobrepoblación hospitalaria, la gran demanda que genera ha causado en muchas ocasiones una carga excesiva tanto mental como física en la enfermera que labora en la institución de las diversas secciones hospitalarias, áreas críticas, análisis, imágenes y en general; llevando en muchas ocasiones a que el personal se vea afectado por lesiones físicas y cuadros de estrés debido a la demanda y gran cantidad de pacientes, lo que en muchos casos ha llevado a descanso médicos prolongados. En cuanto a las dimensiones sobre carga laboral tenemos, Dimensión 1: Carga física, es el aporte de parte del trabajador que exige un esfuerzo físico, se define en base a 2 variables, demanda y respuesta ante un requerimiento de trabajo (Calderón et al., 2018). Carga física: este concepto hace referencia en forma directa al aspecto físico y la carga de trabajo que llega a causar cansancio, deterioro físico en el trabajador por manejo de actividades pesadas mediante la manipulación de maquinarias en muchas ocasiones o exceso de peso (Rivera, 2017).

Dimensión 2: Carga mental, (Mondelo et al., 2000), se define en base a la cantidad de información, tiempo y grado de importancia en la toma de decisiones que se tomen para el cumplimiento de un trabajo. (Orasanu y Becker, 1996), la norma ISO 10075 en al hacer referencia sobre trabajo mental indica términos como cansancio, acciones monótonas, colapso mental, disminución en el estado de alerta. (Estreslaboral.INFO, 2017), hace referencia acerca de las consecuencias de una sobrecarga mental, llegando a un estado de cansancio que limita el accionar del colaborador en las tareas futuras, se hace referencia a México con una alta tasa de incidencia en estrés laboral en comparación con china. (Sebastián y Del Hoyo, 2002), es aquel desgaste no visible que será determinado por un exceso de información que provocará en el trabajador tensión y que será intensificado debido a la presión de tiempo y cumplimiento de objetivos dentro de un periodo de jornada laboral. Dimensión 3: Trabajo por turnos: (OIT, 1993) es aquella manifestación laboral tomada por horas determinadas y trabajadas en conjunto, equipos. (Kanawaty, 1996), nos hace referencia a las modalidades de trabajo por horas, por turnos, a tiempo completo, a tiempo parcial y su reconocimiento por parte del estado. Dimensión 4: Factores de la organización, (Chiang et al., 2008), son aquellos niveles en los cuales son percibidos los trabajadores según experiencias y clasificación. En referencia a la segunda variable Ausentismo del personal, (Chiavenato, 2011), el valor agregado profesional, conocido como experiencia de intervención sobre ausentismo y posibles causas. Se hace referencia a este concepto mediante las ausencias laborales por parte de los trabajadores ya sea por tema de tardanzas o faltas, las cuales llevaran a una pérdida significativa en la productividad de la empresa. (Chiavenato, 2011), es reconocido como un problema en el campo laboral dado por los efectos negativos a lo que lleva a una organización, incluso se menciona dos tipos la primera donde no observamos el cuerpo presente en trabajador y otro donde sí está, pero no entrega del todo en su trabajo. (OIT, 2018), aquella acción realizada por el colaborador al no asistir a su en su período de trabajo uno o más días dentro de los cuales no está considerado vacaciones, huelgas, periodos estacionales. (Cuevas et al., 2011), al hablar de ausentismo en el centro de labores nos refiere que es un suceso inesperado para la organización la cual contaba con el colaborador para el cumplimiento de sus funciones. (Newman, 2009), la teórica hace referencia sobre bienestar,

enfermedad y desequilibrio; la autora indica que la meta que tiene la enfermería no es hacer que la persona se sienta bien o prevenir que se enferme, sino tiene que ver, en ayudarla a canalizar el poder que ellos tienen sobre sí mismo en la medida que van evolucionando sus niveles, hasta llegar a lo más alto de su conciencia. (Rosse y Miller, 1984), hacen referencia que la acción de ausentarse no es más que una respuesta a su adaptación de su medio ambiente, cuando no se sienten satisfechos al verse vinculado en una rutina laboral. Asimismo, en muchos casos se aprecia que el verano es un factor que afecta al trabajador, pues crea un ambiente incomodo, llevándolo a momentos negativos, lo cual ocasiona que no desee continuar con normalidad y prefiera ausentarse y así sentirse más tranquilo ante los nuevos hechos, momentos como lo antes mencionado, sucede cuando el individuo se plantea realizar comportamientos opcionales para lograr una mejoría de su estado en su centro laboral, las respuestas serán positivas o negativas, de ello depende el comportamiento de la persona en su cuanto a su labor; pues si son positivas su insatisfacción se eliminará y la adaptación será la apropiada, pero sí es, al contrario, ya sean negativos o neutros, su insatisfacción no mejorará, dando como respuesta no sentirse mejor, provocando que se continúe con el ciclo hasta su adaptación o hasta que finalmente ocurra lo que se necesita. (Deery et al., 1995), este autor nos hace referencia que al tomar de forma integrada al ausentismo tanto económica, psicológica y sociológicamente podremos identificar 5 grupos de variables que se presentan de forma individual como organizacional, en la primera agrupación tenemos a las que afectan en la satisfacción del trabajo: el estilo de dirección (participativo, autónomo, centralizado), la ambigüedad del rol (expectativas inciertas-trabajador, causa tensión), la justicia de la supervisión, ambiente laboral (generara la satisfacción o no del trabajo). (Steers y Rhodes, 1978), en la segunda agrupación se menciona las variables particulares de cada individuo que nacen previo a la contratación laboral como son su motivación personal en referencia al trabajo y sus expectativas de este. En el tercer grupo tenemos a los factores medioambientales que se relacionan con los sindicatos, la cultura organizacional en referencia al concepto del ausentismo de parte de los trabajadores, el concepto de la responsabilidades y obligaciones por parte del colaborador. En el cuarto grupo se hace referencia a las políticas empresariales sobre el ausentismo del trabajador en horas laborables que

pueden deberse a temas de enfermedad o ausentismos permitidos según políticas de la empresa o por lo contrario políticas de sanción ante ausentismos no justificables. En el quinto grupo se hablará sobre las variables vinculadas al trabajador tanto como motivaciones y compromiso en relación con el trabajo y sobre todo la satisfacción por parte del trabajador ante el ambiente laboral. (Chadwick-Jones et al., 1982), este autor nos hace referencia que el absentismo laboral debe entenderse como parte del intercambio social entre empleados, refiriéndose en casos de favoritismo por parte del empleador a algunos colaboradores, lo cual al ser visto por los colaboradores asistentes a su jornada laboral tienden a copiar esta conducta generando lo que se consideraría una cultura de absentismo que a la larga generara resultados negativos en la organización. Así mismo (Balderas, 2005) explica que la ausencia en el trabajo por parte del colaborador hace referencia a problemas con el trabajador y con la empresa, dado que el desconcierto que se genera es un factor difícil de prever, dado que la producción está establecida por la mano de obra que se dispone - empleados. Según (Chiavenato, 2007), la ausencia en el trabajo se manifiesta mediante 3 acciones: a) Laboral: lo vemos en el momento en el que el empleado nota que los factores y condiciones laborales ofrecidos ya no les satisface porque siente que su labor ha aumentado, su remuneración no es la apropiada, conduciéndole a una desmotivación total para realizar sus funciones adecuadamente; también observamos las tareas desmotivadas, monótonas que llevan al desinterés del trabajador por su trabajo llegando a un punto en el que simplemente este colaborador solo querrá dar un paso al costado. b) Presencial: Está relacionada a la falta de presencia física del colaborador en su puesto, el cual tiene como inicio el exceso y continuas solicitudes de descanso médico por una enfermedad, así como los permisos de manera abusiva que realiza el empleado para casos concretos que al final son mal utilizados por éstos, ocasionando un ausentismo prolongado del trabajador. c) Emocional: aquí observamos desmotivación y falta de compromiso por parte del colaborador en donde está presente físicamente pero no mentalmente, son horas de presencia, pero con un nivel bajo de rendimiento en su producción, es decir horas desperdiciadas por ausencia productiva, que están relacionadas con el compromiso que deben tener los empleados con la empresa y con su labor encomendada o asisten solamente por cumplir con su horario. La ausencia en el

trabajo se da por diferentes motivos tanto por parte del trabajador como también por parte de la empresa son causadas por el empleador debido a: un mal clima y cultura organizacional, liderazgo en directivos, falta de motivaciones y reconocimiento, el no acoplamiento por parte del colaborador en su área de trabajo, normas no acorde con la empresa, dificultades y problemas financieros, la poca integración por parte del trabajador en relación a la institución y la afección emocional y mental que puede ocasionar una gestión inadecuada por parte de la institución, accidentes de trabajo, enfermedad constatada, enfermedad no constatada, faltas voluntarias por motivos personales. Con relación a las dimensiones se indican los siguientes: factores individuales, lugar de trabajo, contenido de trabajo, contexto específico y de cultura. Dimension1: Factores individuales, (Cequea et al., 2011), este concepto abarca al accionar del trabajador en referencia a las propias necesidades que presentan cada colaborador y que tiene planeado satisfacer mediante la jornada de trabajo establecida en la institución, si bien es cierto los colaboradores al formar parte de una empresa forman parte de una comunidad, un ambiente laboral en que conviven con diferentes tipos de personas y diferentes tipos de situaciones las cuales de una u otra forma provocaran una influencia marcada o no en cada uno de ellos tanto en su comportamiento laboral como en su accionar diario, lo cual veremos reflejado de alguna manera tanto positiva como negativa en los resultados de producción de la empresa o entidad en cuestión. Dimensión 2: Lugar de trabajo, (Romero, 2022), se refiere a los espacios donde los colaboradores conviven el tiempo de la jornada laboral, donde interactúan e intercambian experiencias, vivencias, donde ejercen las actividades establecidas por la empresa trabajando en equipo todos con un objetivo en común, con un fin, en una misma dirección. Toda institución tiene la responsabilidad de presentar características laborales favorables para el colaborador tanto en el ambiente laboral , en la productividad, en la relación de los trabajadores, en la comunicación empleador y empleado y entre los mismos trabajadores, brindar incentivos de crecimiento profesional, realizar incentivos motivacionales que promuevan el crecimiento tanto emocional como profesional que no solo intervenga en el tema laboral sino personal, llenando a los colaboradores de actitudes positivas, optimistas y de equilibrio ya que se tiene como conocimiento que si el trabajador tiene una carga emocional fuerte de manera personal esta

se verá reflejada muchas veces en su trabajo a lo largo de la jornada laboral por ende si esta carga emocional es positiva brindara buenos resultados en su accionar pero si esta es negativa llevara a que este colaborador no produzca buenos resultados. Dimensión 3: Contenido de trabajo, hace referencia a la cantidad de trabajo que se designa a los colaboradores durante su periodo de estancia laboral dentro de sus horas de trabajo establecidas, evidencia el tiempo que se invierte en realizar una operación si la especificación de la función es perfecta el proceso es eficiente, entendemos como estudio sistematizado de las acciones laborales, operativas y las acciones que el colaborador realiza para optimizar la producción de la empresa y la eficiencia por medio de las cuales se mide el trabajo. Dimensión 4: Contexto específico y de cultura, (Arango y Buelvas, 2016), abarca ámbitos sociales, de historia y de cultura con el fin de poder determinar un habitual para interactuar. Se refiere a todo lo que está relacionado con su ambiente, entorno y que resulta pieza clave en relación con su desenvolvimiento y formación de cierto grupo específico.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Investigación es de tipo aplicada, nos permitirá poder realizar la medición y evaluación de las diferentes dimensiones que la conforman, además nos facilitará hacer uso de las técnicas que nos faciliten datos como el cuestionario, la cual es la que utilizaremos en el desarrollo de esta investigación. (Concytec, 2018), hace referencia al estudio de ciertos acontecimientos con la finalidad de aumentar sus conocimientos. Se hace uso de un enfoque cuantitativo, que es una metodología filosófica, que escoge el investigador, se refiere a planteamientos filosóficos, que indican poseer ciertas concepciones del fenómeno que se requiere estudiar. Su característica es porque emplea la técnica de acopio y el estudio de información respondiendo el problema de investigación, con ayuda de técnicas estadísticas para determinar la verdad o falsedad, tal como indica este autor.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

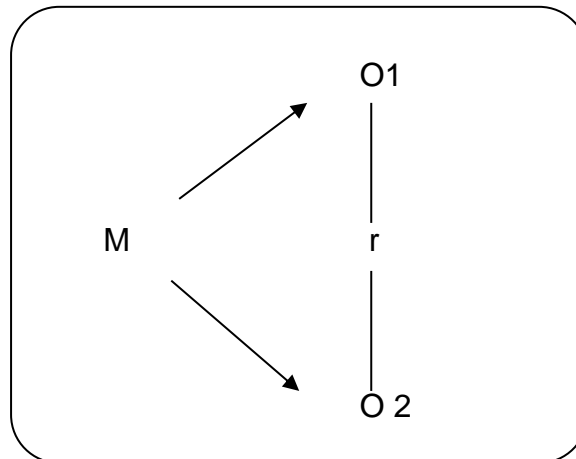
Diseño no experimental, (Hernández et al., 2014) los autores indican: la vigilancia de sucesos en su entorno natural es realizada con el propósito de analizarlos posteriormente y de corte transversal en relación a recopilan información en un instante particular, en un único momento temporal. El objetivo consiste en explicar variables y examinar cómo se relacionan e impactan mutuamente en ese momento específico. De acuerdo con el objetivo del trabajo correlacional es adquirir información de la conexión entre dos o más concepciones en un contexto en particular. Se corrobora, con la definición de (Carrasco, 2006), sobre diseños transversales correlacionales, es decir, estos diseños poseen la característica especial al consentir al investigador realizar un análisis examinando la relación entre hechos y manifestaciones de la realidad, es decir, las variables, con el fin de establecer su influencia o la falta de la misma. Su objetivo principal es determinar relación entre las variables que están siendo estudiadas. Asimismo, (Bernal, 2010), refiere, que la investigación correlacional, consiste en evaluar la



correlación entre las variables, pero no significa que una variable sea causa de la segunda variable.

El nivel de Investigación es correlacional, corte transversal.

*Figura 1. Diseño no experimental*



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- O1 = Variable1: Carga Laboral
- O2 = Variable2: Ausentismo del personal
- r = Relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Tenemos carga laboral y ausentismo del personal.

#### **Definición conceptual**

Este concepto hace referencia a todas aquellas exigencias a las que se ve expuesto el trabajador para así lograr satisfacer el cumplimiento de su trabajo durante su horario de trabajo (Santibáñez et al., 2007).

Se hace referencia a este concepto mediante las ausencias laborales por parte de los trabajadores ya sea por tema de tardanzas o faltas, las cuales llevarán a una pérdida significativa en la productividad de la empresa (Chiavenato, 2011).

### **Definición operacional**

Carga laboral es una variable cuantitativa que consta de 4 dimensiones: carga mental, carga física, trabajo por turnos, factores de la organización. Cuestionario para evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

El ausentismo laboral es una variable cuantitativa que consta de 4 dimensiones: Factores Individuales, Lugar de trabajo, Contenido de trabajo, Contexto específico y de cultura (Ledesma et al., 2017).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

**Población:** Porción del total de fenómeno estudiado, permite analizar los elementos de población porque poseen características (Hernández et al., 2014). La población ascendió a 486 enfermeras de una institución de salud de Lima.

**Tabla 1***Listado del personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima*

Descripción dependencia / cargo	Sub total
Departamento de articulación prestacional	1
Enfermera (o) especialista	1
Departamento de atención ambulatoria y hospitalización	2
Enfermera (o) especialista	2
Oficina de gestión de recursos humanos	1
Enfermera (o) especialista	1
Servicio de enfermería	477
Enfermera (o) especialista	476
Jefe de servicio	1
Unidad de inteligencia sanitaria	5
Enfermera (o) especialista	5
Total	486

**Muestra:** La muestra, son subconjuntos de la población del cual se recogen información, deben ser muy representativos de esta, si se requieren universalizar los resultados. La muestra fue probabilística, debido a que los integrantes participantes de esta investigación presentan iguales oportunidades de ser elegidos para formar parte de la muestra y se logran fijando las características del universo y el tamaño apropiado de la muestra mediante una elección al azar de las mismas (Hernández y Mendoza, 2018).

En consecuencia, la muestra obtenida fue de 215 enfermeras de un hospital nacional en Lima.

Para la obtención del tamaño de la muestra se tomó la fórmula para poblaciones finitas, debido que el tamaño de la población se conoce a través del portal de transparencia de un Hospital Nacional en Lima.

Por tanto, la fórmula queda establecida de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Es el tamaño de la población (486 enfermeras)

z: Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC) (1.96)

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) (50%)

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (fracaso) (50%)

e: Error de estimación máximo aceptado (5%)

n: Tamaño de la muestra estimado

Por tanto, reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 486 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (486 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 215$$

Es decir, se encuestó a 215 enfermeras de un Hospital Nacional de Lima.

**Muestreo:** Una muestra probabilística aleatoria simple.

**Criterios de inclusión:** Todo el personal que labora en un hospital del MINSA con una antigüedad de 2 años y con disponibilidad de ejecutar la encuesta.

**Criterios de exclusión:** Personal que labora en la institución que no se encontraba el día que se ejecutó la encuesta.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta, esta presenta ventajas cuando se aplica en masa y no precisa de profesionales para su desarrollo no alterando tampoco la información recopilada; utilizando el método de evaluación sumaria o escala psicométrica de Rensis Likert utilizando encuestas donde especifica el grado nunca y siempre a un reactivo o pregunta.

(Hernández et al., 2010) los autores indican que se basa en un grupo de enunciados o valoraciones manifestadas para que el encuestado responda en tres, cinco o siete categorías distintas, expresando su reacción o postura frente a cada uno de ellos.

La técnica empleada es la encuesta la cual permitió recopilar los datos acerca de la motivación con preguntas politómicas de variable estadística ordinal, las cuales se pudo cuantificar debido que la información fue trasladada a una variable numérica.

## Validez y confiabilidad del instrumento

**Validez:** Se ejecutó la validez del instrumento mediante la evaluación de tres profesionales expertas en la rama, con grado de maestro y doctor. Donde evaluaron varios criterios de calificación como la pertinencia, relevancia y claridad para su aprobación de la respectiva variable en estudio.

(Hernández et al.,2014), refiere que la certificación – validación de expertos consiste en constatar que el instrumento realiza una medición certera de la variable que quiere medir.

**Confiabilidad:** Se hizo uso del Coeficiente alfa de Cronbach, este coeficiente precisa una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y1. La ventaja descansa en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

### Cálculo del coeficiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Es el número de ítems.
- $\sum S^2_i$  : Sumatoria de varianzas de los ítems.
- $ST^2$  : Varianza de la suma de los ítems.
- $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

El valor de  $\alpha > 0.8$ , indica un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos administrados. El valor mínimo aceptable es de 0.70, preferentemente debe estar entre 0.80 y 0.90, sin embargo, hay excepciones para valores superiores a 0.90 (Da Silva y otros, 2015).

Por tanto, el coeficiente de alfa de Cronbach así como con las variables y a nivel general, fue superior a 0.900, el cual demuestra que es un instrumento confiable y viable.

**Tabla 2***Coefficiente de alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	Número de casos	Número de elementos
Carga laboral	0.949	25	22
Ausentismo de personal	0.947	25	18
Total	0.971	25	40

### 3.5. Procedimientos

El instrumento de recolección de datos está organizado por variables, la primera variable carga laboral, se desagrega en 4 dimensiones, éstas dimensiones presenta sus indicadores y sus correspondientes preguntas; en la dimensión carga física se ha formulado cinco preguntas, en la dimensión carga mental presenta cinco preguntas, la dimensión trabajo por turno tiene seis preguntas y la dimensión factores de la organización seis preguntas; con respecto a la segunda variable ausentismo del personal, se organiza en cuatro dimensiones, factores individuales, lugar de trabajo, contenido de trabajo y contexto específico y de cultura; en la dimensión factores individuales se ha conformado por tres preguntas, lugar de trabajo por cinco preguntas, contenido de trabajo por cinco preguntas y contexto específico y de cultura por cinco preguntas.

El cuestionario fue construido en la escala de Likert, donde nunca es la actitud más desfavorable y siempre la más favorable o viceversa.

Asimismo, se construyó los niveles y rangos, tanto de las variables como de las dimensiones, debido que el problema, objetivo, hipótesis está formulado en función de las variables y dimensiones, de tal manera que los niveles y rangos quedó estructurado de la siguiente manera:

• Variable carga laboral:		Variable ausentismo del personal:	
Nivel bajo	22 – 51	Nivel bajo	18 – 42
Nivel medio	52 – 81	Nivel medio	43 – 67
Nivel alto	82 – 110	Nivel alto	68 - 90

Igualmente, se estructuró los niveles y rangos para las dimensiones, tal como se establece en la matriz de operacionalización de variables.

Una vez aplicada la encuesta, al personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, se procedió a tabular la información en el software estadístico SPSS, primero en función de la escala de Likert y luego en función de los niveles y rangos, para generar tabla de frecuencias en virtud de las variables y las dimensiones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se analizó cada variable - estadístico SPSS versión 26, en español, que permitió estructurar la información y después generar la tabla de frecuencias absolutas y relativas, gráficos, para su interpretación y análisis posterior.

Se generó las tablas de frecuencias y gráficas logrando resultados en función de los niveles alto, medio y bajo para variables y dimensiones; asimismo, calculó la prueba de normalidad, a través del test de Kolmogorov-Smirnov, a raíz que el tamaño de la muestra fue superior a 50, como resultado se obtuvo el nivel de significancia inferior a 0.05 (5%), que permitió determinar que los datos presentaban una distribución no paramétrica, por consiguiente, se seleccionó para la contrastación el estadístico Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se toma en cuenta mantener en privado los datos informativos de cada participante en la validación del instrumento, solo se presentó la información como un todo y no en particular. Se garantizó su confidencialidad en agradecimiento a su autorización a ser participe en la investigación. Se respetó las normas necesarias de American Psychological Association – APA, para el empleo de referencias y como se dispone en el esquema propuesto por la

entidad universitaria y que se considera el Identificador Abierto de Investigador y Colaborador - ORCID. Se respetó el derecho de autor debido que se usó las bases teóricas y antecedentes de otras investigaciones considerados en los instrumentos de medición – encuesta, de acuerdo con la evaluación de validación realizada.



#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general

Determinar la relación entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

##### Tabla 3

*Tabla cruzada variable carga laboral \* ausentismo del personal*

		Tabla cruzada V1 (Agrupada)*V2 (Agrupada)				
		V2 (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V1 (Agrupada)	Bajo	Recuento	9	3	0	12
		% del total	4,2%	1,4%	0,0%	5,6%
	Medio	Recuento	14	53	5	72
		% del total	6,5%	24,7%	2,3%	33,5%
	Alto	Recuento	1	33	97	131
		% del total	0,5%	15,3%	45,1%	60,9%
Total	Recuento	24	89	102	215	
	% del total	11,2%	41,4%	47,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 se aprecia que el 60.9% del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, indican que la carga laboral es alta; el 33.5% las califican como medio y el 5.6% las perciben como bajo. En tanto, el 47.4% del personal de enfermería manifiesta que el nivel ausentismo del personal es alto; el 41,4% lo afirman como medio y el 11.2% lo sitúa en un nivel bajo.

## Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada Carga física \* ausentismo del personal*

		Tabla cruzada D1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)				
		V2 (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D1 (Agrupada)	Bajo	Recuento	8	8	0	16
		% del total	3,7%	3,7%	0,0%	7,4%
	Medio	Recuento	12	48	30	90
		% del total	5,6%	22,3%	14,0%	41,9%
	Alto	Recuento	4	33	72	109
		% del total	1,9%	15,3%	33,5%	50,7%
Total	Recuento	24	89	102	215	
	% del total	11,2%	41,4%	47,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se muestra que el 50.7% del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, refiere que la carga física es alta; el 41.9% las sitúa como medio y el 7.4% las considera como bajo. Mientras tanto, el 47.4% del personal de enfermería expresa que el nivel ausentismo del personal es alto; el 41,4% lo confirma como medio y el 11.2% lo ubica en un nivel bajo.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

### Tabla 5

*Tabla cruzada carga mental \* ausentismo del personal*

Tabla cruzada D2 (Agrupada)*V2 (Agrupada)						
		V2 (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
D2 (Agrupada)	Bajo	Recuento	19	9	1	29
		% del total	8,8%	4,2%	0,5%	13,5%
	Medio	Recuento	4	55	19	78
		% del total	1,9%	25,6%	8,8%	36,3%
	Alto	Recuento	1	25	82	108
		% del total	0,5%	11,6%	38,1%	50,2%
Total	Recuento	24	89	102	215	
	% del total	11,2%	41,4%	47,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se refleja que el 50.2% del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, indica que la carga mental se ubica en un nivel alto; el 36.3% las coloca en un nivel medio y el 13.5% las posiciona en un nivel bajo. Por otra parte, el 47.4% del personal de enfermería sostiene que el nivel ausentismo del personal es alto; el 41,4% lo ratifica como medio y el 11.2% lo identifica en un nivel bajo.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

#### Tabla 6

*Tabla cruzada trabajo por turnos \* ausentismo del personal*

Tabla cruzada D3 (Agrupada)*V2 (Agrupada)						
		V2 (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
D3 (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	5	0	10
		% del total	2,3%	2,3%	0,0%	4,7%
	Medio	Recuento	19	65	24	108
		% del total	8,8%	30,2%	11,2%	50,2%
	Alto	Recuento	0	19	78	97
		% del total	0,0%	8,8%	36,3%	45,1%
Total	Recuento	24	89	102	215	
	% del total	11,2%	41,4%	47,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se muestra que el 50.2% del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, asegura que el trabajo por turnos se sitúa en un nivel medio; el 45.1% indica que presenta un nivel alto y el 4.7% las localiza en un nivel bajo. Además, el 47.4% del personal de enfermería apoya que el nivel ausentismo del personal es alto; el 41,4% lo respalda como medio y el 11.2% lo ubica en un nivel bajo.

#### Objetivo 4

Determinar la relación que existe entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

#### Tabla 7

*Tabla cruzada factores de la organización \* ausentismo del personal*

Tabla cruzada D4 (Agrupada)* V2(Agrupada)						
		V2 (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
D4 (Agrupada)	Bajo	Recuento	19	1	0	20
		% del total	8,8%	0,5%	0,0%	9,3%
	Medio	Recuento	4	64	22	90
		% del total	1,9%	29,8%	10,2%	41,9%
	Alto	Recuento	1	24	80	105
		% del total	0,5%	11,2%	37,2%	48,8%
Total	Recuento	24	89	102	215	
	% del total	11,2%	41,4%	47,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se presenta los resultados, donde el 48.8% del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, garantizan que los factores de la organización se localizan en un nivel alto; el 41.9% refiere que alcanzó un nivel medio y el 9.3% las sitúan en un nivel bajo. Por otra parte, el 47.4% del personal de enfermería respalda que el nivel ausentismo del personal es alto; el 41,4% lo ubica en el nivel medio y el 11.2% lo posiciona en un nivel bajo.

## **Análisis inferencial**

Se efectuó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de confianza de 95% y significancia de 5%. Se seleccionó el test, debido que el tamaño de la muestra es mayor que 50, tal como indica (Novales, 2010) citado en (Flores y Flores, 2021), el test de Shapiro-Wilk es empleado cuando los grados de libertad (tamaño de la muestra) es menor que 50 casos y en muestras grandes es equivalente a la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

### **Paso 1: Plantear las hipótesis**

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

### **Paso 2: Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

### **Paso 3: Prueba estadística a emplear**

Se empleó el test Kolmogorov-Smirnov

### **Tabla 8**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	sig
Carga laboral	,096	215	,000
Ausentismo del personal	,069	215	,014

### **Paso 4: Criterio de decisión**

Si  $p < 0,05$  rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

### **Paso 5: Decisión y conclusión**

Como  $p \leq 0,05$  por tanto aceptamos la Ha y rechazamos la Ho, es decir, los datos tienen una distribución no paramétrica; por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

Al analizar los resultados de la prueba de normalidad, que se presenta en la Tabla 8, se verificó un nivel de significancia de menor de 0.05, para 215 grados de libertad, tanto para el test de Kolmogorov-Smirnov como para Shapiro-Wilk; para el análisis se seleccionó Kolmogorov-Smirnov, debido que el tamaño de la muestra es mayor que 50, tal como indica (Novales, 2010) citado en (Flores y Flores, 2021), el test de Shapiro-Wilk es empleado cuando los grados de libertad (tamaño de la muestra) es menor que 50 casos y en muestras grandes es equivalente a la prueba de Kolmogorov-Smirnov; por otro lado, como el nivel de significancia es inferior a 0.05, la distribución de las observaciones siguen una distribución no paramétrica, por tanto se seleccionará para contratar la hipótesis el estadígrafo Rho de Spearman.

## Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, lima 2023.

**Tabla 9**

*Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga laboral y ausentismo de personal*

Correlaciones				
			Carga laboral	Ausentismo de personal
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
Ausentismo de personal	Ausentismo de personal	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados inferenciales, se muestran en la Tabla 9, producto de la correlación de Rho de Spearman de las variables carga laboral y ausentismo, donde se aprecia un coeficiente de correlación positiva alta de 0.841, que explica, que si el nivel de la carga laboral aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal y viceversa, es decir, son proporcionales; asimismo, se verifica un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió tomar la decisión en aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, por consiguiente, es posible afirmar, que existe relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.



### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

**Tabla 10**

*Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga física y ausentismo de personal*

Correlaciones				
		Ausentismo de personal		
		Carga física		
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
Ausentismo de personal	Ausentismo de personal	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados inferenciales, se reflejan en la Tabla 10, producto de la correlación de Rho de Spearman de la dimensión carga física y la variable ausentismo de personal, donde se aprecia un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.598, que explica, que si el nivel de la carga física aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal y viceversa, es decir, son proporcionales; del mismo modo, se verifica un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió tomar la decisión en aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, por consiguiente, es posible afirmar, que existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

**Tabla 11**

*Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman carga mental y ausentismo de personal*

Correlaciones				
			Carga mental	Ausentismo de personal
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
Ausentismo de personal	Ausentismo de personal	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados inferenciales, se reflejan en la Tabla 11, producto de la correlación de Rho de Spearman de la dimensión carga mental y la variable ausentismo de personal, donde se aprecia un coeficiente de correlación positiva alta de 0.752, que explica, que si el nivel de la carga mental aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal y viceversa, es decir, son proporcionales; del mismo modo, se verifica un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió tomar la decisión en aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, por consiguiente, es posible afirmar, que existe relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre trabajos por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre trabajos por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

**Tabla 12**

*Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman trabajo por turnos y ausentismo de personal*

Correlaciones				
			Trabajo por turnos	Ausentismo de personal
Rho de Spearman	Trabajo por turnos	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
	Ausentismo de personal	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados inferenciales, se reflejan en la Tabla 12, producto de la correlación de Rho de Spearman de la dimensión trabajo por turnos y la variable ausentismo de personal, donde se aprecia un coeficiente de correlación positiva alta de 0.751, que explica, que si el nivel de trabajo por turnos aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal y viceversa, es decir, son proporcionales; del mismo modo, se verifica un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió tomar la decisión en aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, por consiguiente, es posible afirmar, que existe relación significativa entre trabajos por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

#### Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

**Tabla 13**

*Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman factores de la organización y ausentismo de personal*

Correlaciones				
			Factores de la organización	Ausentismo de personal
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
	Ausentismo de personal	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados inferenciales, se reflejan en la Tabla 13, producto de la correlación de Rho de Spearman de la dimensión factores de la organización y la variable ausentismo de personal, donde se aprecia un coeficiente de correlación positiva alta de 0.797, que explica, que si los factores de la organización aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal y viceversa, es decir, son proporcionales; del mismo modo, se verifica un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió tomar la decisión en aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, por consiguiente, es posible afirmar, que existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general del trabajo presentado, al determinar la relación entre la carga laboral y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, se encontró un coeficiente de correlación positiva alta de 0.841 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , estimada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, lo que da entender que existe una relación entre las variables; esto explica, cuando la carga laboral aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal proporcionalmente, es decir, que los niveles de carga física, carga mental, el trabajo por turnos y los factores organizacionales se relacionan con los factores individuales, lugar de trabajo, contenido de trabajo y contexto específico y de cultura, alcanzando altos niveles de carga laboral y ausentismo del personal, que disminuye el desempeño de los profesionales de la salud. Debido a lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde refiere que hay relación entre la carga laboral y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima. Por lo tanto, se encontró coincidencia con los estudios de Ochoa y Carreño (2019), donde indican que los "factores laborales", "sobre carga laboral", afectan la salud del profesional, que conjuntamente con el ambiente de trabajo inadecuado, generan alto nivel de ausentismo; asimismo, se asemeja a la investigación de Velásquez (2022), al relacionar carga laboral y satisfacción laboral, encontró una relación inversa moderada; también, hay semejanza con la tesis de Rojas e Izaguirre (2020), donde indican que el ausentismo laboral influye negativamente en la productividad, que se manifiesta por causas físicas, mentales, laborales y sociales. Con respecto al sustento teórico se soporta en los estudios de Santibáñez et al., (2007), donde indica que la carga laboral, hace referencia a todas aquellas exigencias a las que se ve expuesto el trabajador para así lograr satisfacer el cumplimiento de su trabajo durante su horario de trabajo, que es corroborada por Calderón et al., (2018), que define como aquella interacción entre la exigencia y el grado de respuesta que posea el individuo para ejecutar su trabajo; del mismo modo, es corroborada por Cervantes et al., (2022) que define el ausentismo laboral como aquel suceso que afecta de forma negativa el cumplimiento de los objetivos de las compañías debido a que al no haber trabajador en el cumplimiento de sus deberes afectara gravemente la productividad de la empresa en cuestión es por ello que encontramos una

relación directa entre ausentismo laboral y productividad laboral, y no olvidemos de los altos costos a los que estas empresas estarán sujetos en caso se presente este fenómeno; es por ello que muchas de las empresas invierten en la seguridad del trabajador mediante programas de orientación continua que evite que este trabajador llegue al ausentismo laboral por las razones expuestas. Por esa razón, después de analizar los resultados, se confirma, que la carga laboral y el ausentismo del personal, presenta una correlación alta, por consiguiente, se debe recudir la carga física, carga mental, trabajo por turnos y factores de la organización, para mejorar la salud del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima. En relación al objetivo específico 1, al determinar la relación entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, se verificó un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.598 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , estimada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, lo que explica que existe una relación entre las variables; esto significa, si el nivel de la carga física aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo del personal en forma directa, es decir, el trabajo no permite cambiar de pie-sentado, exigiendo el desplazamiento permanente, muchas veces los desplazamientos van más allá de del horario laboral, que exige un esfuerzo muscular frecuente, y en las tareas utiliza siempre la fuerza de las manos, esto conlleva al ausentismo del personal de enfermería. Ante lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde refiere que existe relación entre la carga física y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima. Por consiguiente, se encontró que hay similitud con los estudios de Suárez (2021), refiere que los agentes físicos producen enfermedades profesionales, consecuentemente provocan alto nivel de ausentismos laboral, porque sufren con mayor frecuencia lesiones musculoesqueléticas; también, se encontró semejanza con la investigación de Oliveira et al. (2020), quienes refieren que la carga de trabajo para enfermeros fue mayor en el periodo de estancia hospitalaria, sobre todo en el área de hospitalización y en la atención de pacientes con pronóstico reservado; sin embargo, no se asemeja con la investigación de Velásquez (2022), donde indica, que carga física y clima laboral, son variables que no se relacionan. En referencia al sustento teórico, se apoya con los estudios de Calderón et al. (2018), donde la carga física, se refiere a la exigencia de actividad física proveniente del trabajo que

tiene como compensación la aportación por el trabajador de esfuerzos físicos. Que es confirmada por Esteban et al., (2021), que indica como aquella actividad constante e intensa tanto psicológico como física en la interacción trabajador- puesto, que es ratificada por Ramírez et al., (2020), como aquella carga excesiva que sobrepasa su capacidad física y mental. Al respecto, Kanawaty (1996) indica que puede ser medida cualitativamente utilizando métodos que nos brinde información específica de los tiempos que el trabajador invierte al desarrollar una tarea, la misma que es ejecutada según los estándares establecidos por la institución. Además, Gonzales (2018), encuentra dos tipos de sobrecarga laboral, la cuantitativa relacionada a la cantidad extrema de tareas realizadas por el trabajador en sus funciones estipuladas y la cualitativa cuando el trabajador tiene demandas mentales excesivas con el fin de desarrollar su trabajo de manera exitosa. En tal sentido, como consecuencia del análisis de los resultados, confirmamos, que la carga física genera ausentismo del personal, por causas que es posible reducir, para fortalecer el bienestar del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima. Con respecto al objetivo específico 2, al determinar la relación entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, se constató un coeficiente de correlación positiva alta de 0.752 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , estimada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, lo que da entender que existe una relación entre las variables; esto explica, que si el nivel de la carga mental aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal proporcionalmente, es decir, el nivel de atención requerido para ejecutar las tareas es elevado, por consiguiente disminuye los tiempos de descanso dentro la jornada laboral, a pesar, de la experiencia del profesional el ritmo del trabajo es muy exigente, en el procesamiento de la información se debe tener mucho cuidado, a pesar que los procedimientos son claros, esto genera ausentismos del personal de enfermería. En virtud de lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde refiere que hay relación entre la carga mental y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima. Por tanto, los resultados son ratificados por Hernández y Medina (2020), quienes indican que el ausentismo, están íntimamente asociadas a la salud y a la sobrecarga laboral; también, se asemeja a los estudios de Simonetti, Vásquez y Galiano (2021), refieren que se deben implementar estrategias en la organización, para el

mejoramiento de los ambientes de trabajo que conlleve a la reducción del desgaste profesional y aumentar la calidad en la atención. No obstante, son contrarios a los resultados de la tesis de Velásquez (2022), referente a carga mental y relaciones laborales, refiere que son variables que no se relacionan; sin embargo, cuando relacionó carga mental y motivación, encontró que la relación es inversamente proporcional. En referencia al sustento teórico, se sustenta, por Orasanu y Becker (1996), donde establecen que las secuelas de una sobrecarga mental incrementarán la factibilidad de caer en un estado de fatiga, el cual limita el rendimiento de tareas futuras. Asimismo, se corrobora por Mérida (2014), donde indica que la sobrecarga laboral cuantitativa se refiere al exceso de tareas, mucho trabajo en un corto plazo y la sobrecarga laboral cualitativa se refiere cuando un empleado trabaja bajo presión, para ejecutar una tarea que requiere un análisis mayor, es decir, la organización exige demasiado a su trabajador y este al no tener la capacidad de realizarlo puede llegar a renunciar o ser despedido. Del mismo modo, se confirman por Mondelo et, al. (2000), que la sobre carga mental está determinada generalmente por la cantidad de información que debe trabajarse, el tiempo de que se dispone y la importancia de las decisiones. De tal manera, como producto del análisis de los resultados, se reafirma, que la carga mental genera ausentismo del personal, por indicadores que se pueden manejar y reducir su impacto en la salud del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima. En referencia al objetivo específico 3, al determinar la relación entre trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, se verificó un coeficiente de correlación positiva alta de 0.751 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , estimada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, lo que explica que existe una relación entre las variables; esto quiere decir, si el nivel de trabajo por turnos aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo del personal proporcionalmente, es decir, los equipos de trabajo, son poco estables, existe poca posibilidad de recibir una comida caliente y equilibrada, asimismo, no se realiza la evaluación de su salud antes de iniciar el turno, casi nunca se respeta el ciclo de sueño/vigilia, los servicios y medios de protección y prevención en seguridad y salud difieren entre el turno diurno y nocturno, casi nunca existe una política institucional que limite trabajar en el turno nocturno, esto posibilita, niveles de ausentismo alto del personal de enfermería. En vista a lo mencionado,



se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde refiere que existe relación entre el trabajo por turnos y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima. Por consiguiente, se encontró coincidencia por los estudios de Ochoa y Carreño (2019), donde indican, que el agotamiento emocional es generado por el trabajo, a esto, se suma la rigidez del horario; también se asemeja a la investigación de Velásquez, Loli y Sandoval (2019), que refieren, que los factores laborales y extra laborales que generan ausentismo fueron por problemas en su lugar de trabajo, por la dificultad de no poder hacer cambios de turno y por las capacitaciones fuera de la institución. Con referencia al sustento teórico, el trabajo por turnos según OIT (1993), es aquella manifestación laboral tomada por horas determinadas y trabajadas en conjunto, equipos. Al respecto, Kanawaty (1996), respalda, que nos hace referencia a las modalidades de trabajo por horas, por turnos, a tiempo completo, a tiempo parcial y su reconocimiento por parte del estado. Por ello, como fruto del análisis, se confirma, que el trabajo por turnos se relaciona con el ausentismo del personal, el cual, debe ser manejada planificadamente, todas acciones a fin de reducir los niveles de ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima. Finalmente, con referencia al objetivo específico 4, al determinar la relación entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, se verificó un coeficiente de correlación positiva alta de 0.797 y un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , calculada mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, lo que explica que existe una relación entre las variables; esto significa, que si los factores de la organización cambian, aumentará el nivel de ausentismo del personal directamente, por tanto, si se realizan tareas con identidad propia, existe el conocimiento de la totalidad del proceso, existe iniciativas para resolver algunas incidencias, además, se informa sobre la calidad del trabajo realizado, para la toma de decisiones se consulta previamente, la realización del trabajo en equipo y la comunicación será eficiente, sin embargo, si estos factores cambian, el nivel de ausentismo aumentará. En razón a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde refiere que existe relación entre los factores de la organización y el ausentismo del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima. En consecuencia, los resultados se asemejan a los estudios de Velásquez, Loli y Sandoval (2019), indican que los factores personales

vinculados al ausentismo, se le atribuye al cuidado de hijos menores, al cuidado padres de la tercera edad, vínculo laboral en otra institución, por ser padre y madre del hogar y padecimiento de una enfermedad crónica. En referencia al sustento teórico, la presente investigación, se sustenta en Chiang et al., (2008), donde define a los factores de la organización como un fenómeno complejo, que posee múltiples niveles, para describir la naturaleza de las percepciones que los colaboradores tienen de sus propias experiencias dentro de una empresa. Estas características, están referidas al área de trabajo, los recursos humanos, los procedimientos, las condiciones laborales, tecnología y la relación laboral, que generalmente, son síntomas visibles de que algo no marcha bien, que está relacionado con el cansancio físico o mental del personal, su sobrecarga laboral o al incremento de sus funciones debido al déficit de personal. Luego, producto del análisis de los resultados, se ratifica que los factores de la organización se relacionan con los niveles de ausentismo del personal, por en tanto, se requiere de estrategias, para identificarlo e implementarlo en beneficio del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Referente al objetivo general, se ha determinado que se presenta relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, que se corrobora en la correlación de Rho de Spearman, donde se encontró una correlación positiva alta de 0.841 y un nivel de significancia menor que 0.05, que permitió confirmar la hipótesis alterna, lo que indica, cuando el nivel de carga laboral aumenta se incrementa el nivel de ausentismo de personal.

### **Segunda:**

Con respecto al objetivo específico uno, se ha determinado que existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, que se verifica en la correlación de Rho de Spearman, donde se encontró una correlación positiva moderada de 0.598 y un nivel de significancia inferior a 0.05, que permitió aceptar la hipótesis alterna, lo que explica cuando el nivel de carga física aumenta proporcionalmente aumenta el ausentismo del personal.

### **Tercera:**

Referente al objetivo específico dos, se ha determinado que se presenta relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, que se sustenta en la correlación de Rho de Spearman, donde se encontró una correlación positiva alta de 0.752 y un nivel de significancia inferior a 0.05, que permitió ratificar la hipótesis alterna, lo que significa cuando el nivel de carga mental aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal en forma proporcional.

### **Cuarta:**

Referente al objetivo específico tres, se ha determinado que se presenta una relación significativa entre trabajos por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, que se corrobora en la correlación de Rho de Spearman, donde se encontró una correlación positiva alta de 0.751 y un nivel de significancia inferior a 0.05, que permitió aceptar la hipótesis alterna, lo cual explica, cuando el nivel de trabajo por turnos aumenta, también aumenta el nivel de ausentismo de personal, en esa proporcionalidad.

**Quinta:**

Finalmente, en cuanto al objetivo específico cuatro, hace referencia que existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, se comprueba con la correlación de Rho de Spearman, donde se encontró una correlación positiva alta de 0.797 y un nivel de significancia menor de 0.05, que permitió aceptar la hipótesis alterna, lo que significa, cuando los factores de la organización se modifican, aumenta el nivel de ausentismo de personal, de manera proporcional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a la institución en mención poder trabajar un proyecto de mejora en donde se haga la propuesta de disminuir el ratio de atención de cada enfermera según las áreas correspondientes y el grado de dependencia del paciente, buscando así disminuir la carga de trabajo del personal de enfermería.

### **Segunda:**

Se recomienda a la institución hacer un chequeo de salud de forma periódica a los trabajadores, verificando así en qué situación se encuentran cada uno de ellos y poder actuar a tiempo antes de que su estado de salud se agrave y lleguemos a descansos médicos prolongados.

### **Tercera:**

Se recomienda a la institución hacer un seguimiento de los casos continuos de ausentismos laborales para poder tomar acciones a tiempo y llegar al porqué de ellos, tomando acciones preventivas y así evitar puedan presentarse de forma repetitiva.

### **Cuarta:**

Se recomienda a la institución plantear estrategias que eviten la sobrecarga de trabajo en el personal asistente, realizando una adecuada distribución de las labores y del personal según el área que lo requiera.

### **Quinta:**

Se recomienda a la institución poder trabajar en conjunto con las demás instituciones cercanas de salud para poder derivar pacientes evitando la sobrepoblación y por ende la sobrecarga de trabajo en el personal de las diferentes áreas.

## REFERENCIAS

- Arango, L. & Buelvas, J. (2016). Contexto Cultural, Etnolingüística y Sociodemográfico en América Latina. Caso Ecuador, Costa Rica, Perú y Colombia. *Serbiluz*, Universidad de Zulia Vol.22, No. 2, pp. 119 – 128.
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome Del Burnout En Las Empresas, Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán, Universidad Anáhuac México Norte. pp.1-7. Archivo digital  
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aguirre, W., & Moreno, J. (2018). Características asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales en Perú: un estudio transversal. *Scielo, Horiz Med*, Vol.18 (4), pp.27-34. Archivo digital:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2018000400004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000400004)
- Acosta-Romo, M., & Maya-Pantoja, G. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, Vol.17, pp.22-32. Archivo digital  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson.
- Calderón, D. (2022) *Carga Laboral Y Desempeño Profesional De Enfermería, Servicio de Cirugía, Hospital Militar Central, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica – Chincha]. Repositorio UAI  
<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/1899>
- Calderón G., Merino, C., Juárez, A., & Jiménez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Revista Scielo*,

*Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol.21 (3), pp.123-127. Barcelona, Cataluña. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

Cáceres, D., Torres, C., Cristancho, L., & López, L. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, Vol.20, pp. 92-97. Archivo digital  
<https://www.elsevier.es/es-revista-acta-colombiana-cuidado-intensivo-101-articulo-carga-laboral-profesionales-enfermeria-unidad-S0122726220300021>

Canizalez, V., & Gómez, K. (2018) Carga Mental en Trabajadores: Factores Estresores e Impacto para las Organizaciones. *Revista Latindex*. pp. 600 - 613 Archivo digital.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica\\_3/65%20CANIZALEZ\\_GOMEZ.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/65%20CANIZALEZ_GOMEZ.pdf)

Cascaes da Silva, F., Goncalves, E., Valdivia Arancibia, B., Grazielle Bento, G., Da Silva Castro, T. L., Soleman Hernández, S. S., & Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: Uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129-138. Archivo digital  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n1/a19v32n1.pdf>

Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.

Carranza, R., Mamani, O., Quinteros, D., & Farfán, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista colombiana de psiquiatría*, Vol.30 (2) pp.1-7. Archivo digital  
[https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2021/08/COVID-19-carga\\_laboral\\_2021.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2021/08/COVID-19-carga_laboral_2021.pdf).

Cerda, G., & Porras, F. (2018) Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno, *Ciencia & Trabajo*, Vol.20(63), pp.121-125. Archivo digital <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>

Cervantes, A., Gonzales, S., Toro, L., Blanco, Y., & Mercado, N. (2022). Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Revisión de la literatura. *Boletín de innovación, logística y operaciones*, Vol.4, pp.1-16. Archivo digital <https://revistascientificas.cuc.edu.co/bilo/article/view/4182>

Cequea, M. & Rodríguez, C. (2011) Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales, *Interciencia* vol. 37, (2), pp. 121-127 Archivo digital <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007>

Contreras, F., & Villasis, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revistas Perspectivas* n° 42 Cochabamba. Archivo digital [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso)

Concytec. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de Repositorio institucional: Archivo digital [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav)

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Edición ocho, Editorial McGraw-Hill. Educación.

Chiavenato, I. (2011) "*Administración de Recursos Humanos*"-novena edición, Editorial, México, D.F. Mc Graw Hill.

Chiang, M., Salazar, C., Mauricio, M., Martin, M., Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Revista Scielo Venezuela Salud de los Trabajadores*, vol. 19, (1), pp. 5-16 Archivo digital [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&nrm=iso)



- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97. Archivo digital  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Ferrándiz, E. (2009). El desarrollo de la conciencia a través de un proceso de cuidados según el modelo de Margaret A Newman, *Revista Enfermería* 21, Vol.7 (7) Archivo digital  
<https://www.enfermeria21.com/revistas/educare/articulo/58033/el-desarrollo-de-la-conciencia-a-traves-de-un-proceso-de-cuidados-segun-el-modelo-de-margaretaanewman/#:~:text=El%20modelo%20de%20Margaret%20A.,el%20sistema%20abierto%20del%20universo.>
- Hernández, E., & Medina, X.(2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, Vol. 28(1), Nuevo León México. pp. 37-48. Archivo digital <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huamán, N. (2019). *Absentismo laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de Lima Perú, 2018*. [Tesis de Posgrado. Universidad Peruana Unión- Lima] Repositorio UPU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2693?show=full>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2019) Carga Mental: según norma UNE-EN ISO 10075, Edición 2011 Barcelona. Archivo digital  
[www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1](http://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1)
- Kanawaty, G. (1996). *Introducción al estudio del trabajo*, Ginebra Oficina Internacional del Trabajo. Cuarta Edición.
- Ledesma, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista cuidarte*, Vol. 9(1), pp.1-15. Archivo digital  
<https://www.redalyc.org/journal/3595/359557441003/html/>.
- Ley 27669. *Ley del trabajo de la enfermera*. (2002). Archivo digital  
[http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
- Lema, M. (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. *Revista de Universidad Ciencia y Tecnología*, 23 (95), 33-39. Archivo digital  
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/243/31>
- Móndelo, P., Gregori, E., Blasco, J., & Barrau, P. (2018) *Ergonomía: Diseño de puestos de trabajo*, Edicions de la Universidad Politècnica de Catalunya, 2da Edición, pp.69-83.
- Ochoa, N., & Carreño, M. (2019) *Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD -2018*. [Tesis de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud -Universidad Nacional del Callao, Lima]. Repositorio UNAC  
<http://hdl.handle.net/20.500.12952/3542>
- Oliveira, P, Januário, C., Vieira, L., Miranda, L., Sérvio, T., & Tavares G.(2020). Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: Estudio de Cohorte. *Revista Enfermería Global*, Vol. 59. Pp. 450-459. Archivo digital

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300450](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450)

Organización Internacional del Trabajo (2018). Ginebra: [Citado 7 de marzo de 2018]. Archivo digital <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Orasanu, J. y Backer, P. (1996). Stress and military performance. En J. Driskell y E. Salas (Eds.) *Stress and human performance* Vol. 27(3) pp.397-417. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98038-002>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1993). *Automatización, organización y tensión en el trabajo*. Madrid: Colección de Informes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Pogo, D., & López, G. (2021). Ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. *Revista Polo del Conocimiento*, Vol.6 (10), Ambato – Ecuador pp. 607-626 Archivo digital <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3227>

Ramírez, M., Ocampo, K., Ortega, D., & Erazo, N. (2020). Identificación de la carga laboral y su relación con la percepción de salud en cuidadores de la zona 9 del Ecuador. *Psicología UNEMI*, Vol. 4(6), pp.64-74. Archivo digital DOI: <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss6.2020pp64-74p>

Ramírez, J. (2020). *Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima - 2019*, [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41608>

Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica, *Revista Sciéndo* Vol. 23(1), pp.71-77. Archivo digital <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>

Rovida, T., Martins, R., Isper, A., & Saliba, C. (2014). Absentismo laboral por patología odontológica y médica en una industria de gran porte del sector

- mecánico y mueblero. *Revista Scielo Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol.60 (236), 489-496.Madrid. Archivo digital  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2014000300003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2014000300003).
- Santibáñez, I; & Sánchez, J. (2007). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado, España. Ediciones Díaz de Santos.
- Simonetti, M., Vásquez, A., & Galiano, M. (2021). Ambiente, carga de trabajo y burnout de enfermeras en hospitales públicos de Chile. *Revista de la Escuela de Enfermería de la USP*, Vol.55:e20200521 pp.1-9. Archivo digital DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>
- Souza, P., Cucolo, D. & Perroca, M. (2019). Carga de trabajo de enfermería: influencia de las intervenciones de cuidados indirectos. *Revista de Escuela de Enfermería de USP, Universidad de Sao Paulo* Vol.53:e03440. Archivo digital DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018006503440>
- Suarez-Egoávil, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, Vol.21 (2), pp.364-371 Archivo digital  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200364](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364)
- Taylor F. (2017) *Administración Científica*. Editorial Productivity Press.
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Scielo Colombia* Vol. 21(1) pp.1-13. Archivo digital DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Taype, A. Alarcón, C., Zafra, J. & Rojas, F. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana, Revista Scielo Perú* Vol.35 (1), pp. 6-13. Archivo digital  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a02v35n1.pdf>

Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Velásquez, R., Loli, R., & Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, Vol.35 (4):e3268. pp. 1-13 Archivo digital. [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)

Velásquez, C. (2022) *Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021*, [Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84432>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
<b>V1. Carga laboral</b>	Este concepto hace referencia a todas aquellas exigencias a las que se ve expuesto el trabajador para así lograr satisfacer el cumplimiento de su trabajo durante su horario de trabajo (Santibañez et al., 2007).	Esta variable se dividió en 4 dimensiones y se midió por un cuestionario adaptado de Calderón Salas, Daysi Giovanna (2022) que contiene 22 items.	Carga física	Postura forzada	1-5	<b>Escala de Likert</b>  1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre	Cuestionario
				Movilización			
				Esfuerzo muscular			
			Carga mental	Atención	6-10		
				Ritmo de trabajo			
				Información			
			Trabajo por turnos	Experiencia	11-16		
				Estabilidad			
				Refrigerio adecuado			
				Evaluación de la salud			
				Respeto del ciclo del sueño			
			Factores de la organización	Protección - seguridad	17-22		
				Limitaciones			
				Tareas			
Responsabilidad							
Iniciativa							
Informes							
Factores Individuales	Sobre carga familiar	1-3					
	Ubicación de las instalaciones						
Lugar de trabajo	Limpieza e higiene	4-8					
	Materiales y equipos de bioseguridad						

	la productividad de la empresa (Chiavenato, 2011).	Fueron abordadas las dimensiones para incorporar nuevos conocimientos, las cuales fueron medidas a través de un cuestionario de elaborado por (Díaz, C. et al, 2017) basado en 18 preguntas.		Iluminación adecuada		Cuestionario
				Ventilación adecuada		
				Muebles y enseres		
			Contenido de trabajo	Carga de trabajo	9-13	
				Movilización para cubrir otras áreas		
				Distribución del personal		
				Remuneración adecuada		
				Trabajo en equipo		
			Contexto específico y de cultura	Participación en actividades del servicio	14-18	
				Consideración de parte de sus jefes para las decisiones		
				Compromiso por cumplir el trabajo encomendado		
				Situaciones de agresión entre compañeros		
				Priorización de actividades personales		

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cómo se relaciona la carga laboral y el ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	<b>Variable 1:</b> Carga Laboral <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga física</li> <li>• Carga mental</li> <li>• Trabajo por turnos</li> <li>• Factores de la organización.</li> </ul> <b>Variable 2:</b> Ausentismo del Personal <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores individuales</li> <li>• Lugar de trabajo</li> <li>• Contenido de trabajo</li> <li>• Contexto específico y de cultura</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Hipotético deductivo. <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Diseño</b> Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la carga física y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.		
¿Qué relación existe entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la carga mental y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.		
¿Qué relación existe entre trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre trabajo por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativa entre trabajos por turnos y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.		
¿Qué relación existe entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativa entre los factores de la organización y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023.		



Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE AUSENTISMO DEL PERSONAL**

Soy la licenciada Evelin Moreno Ramos alumna de la Maestría en Gestión en salud estoy realizando un trabajo de investigación titulado: Carga Laboral y Ausentismo del Personal de Enfermería en un Hospital Nacional, Lima 2023; por lo cual pido su colaboración para el llenado del siguiente cuestionario:

Edad.....Sexo.....Servicio.....

Horas de trabajo por turno..... Cargo.....

- ✓ **Nunca** (1)
- ✓ **Casi nunca** (2)
- ✓ **A veces** (3)
- ✓ **Casi siempre** (4)
- ✓ **Siempre** (5)

ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>					
1. En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.					
2. A pate de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.					
3. La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.					
<b>LUGAR DE TRABAJO</b>					
4. Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral.					
5. Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención.					
6. El servicio donde usted labora dispone de iluminación adecuada.					
7. La ventilación es adecuada en su servicio.					
8. Dispone de muebles y enseres cómodos para realizar su labor administrativa.					
<b>CONTENIDO DE TRABAJO</b>					

9. En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.					
10. Ha sido movilizado de sus servicios para cubrir otras áreas.					
11. La distribución del personal permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
12. Considera Ud., que su sueldo coma es el que debería ganar.					
13. Hoy cuando tiene que realizar un trabajo difícil coma cuenta con la ayuda de sus colegas.					
<b>CONTEXTO ESPECIFICO Y DE CULTURA</b>					
14. Participa en las actividades programadas en su servicio.					
15. Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.					
16. El personal que labora en su servicio coma se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.					
17. Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.					
18. Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) o las laborales.					

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE CARGA LABORAL

Soy la licenciada Evelin Moreno Ramos alumna de la Maestría en Gestión en salud estoy realizando un trabajo de investigación titulado: Carga Laboral y Ausentismo del Personal de Enfermería en un Hospital Nacional, Lima 2023; por lo cual pido su colaboración para el llenado del siguiente cuestionario:

Edad.....Sexo.....Servicio.....

Horas de trabajo por turno..... Cargo.....

- ✓ **Nunca** (1)
- ✓ **Casi nunca** (2)
- ✓ **A veces** (3)
- ✓ **Casi siempre** (4)
- ✓ **Siempre** (5)

ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
<b>CARGA FÍSICA</b>					
1. El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado					
2. El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro					
3. Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral					
4. El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente					
5. Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos					
<b>CARGA MENTAL</b>					
6. El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado					
7. El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral					
8. El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia					

9. El trabajo se basa en los procesos de información					
10. Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos					
TRABAJO POR TURNOS					
11. Los equipos de trabajo son estables					
12. Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada					
13. Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral					
14. Se respeta el ciclo sueño/vigilia					
15. Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno					
16. Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno					
FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN					
17. Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)					
18. El trabajador conoce la totalidad del proceso					
19. El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias					
20. Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
21. Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores					
22. La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas					

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos – formato ucv

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Carga física.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Postura forzada	x		x		x		
2	Movilización	x		x		x		
3	Esfuerzo muscular	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga mental.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Atención	x		x		x		
5	Ritmo de trabajo	x		x		x		
6	Información	x		x		x		
7	Experiencia	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo por turnos.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Estabilidad	x		x		x		
9	Refrigerio adecuado	x		x		x		
10	Evaluación de la salud	x		x		x		
11	Respeto del ciclo del sueño	x		x		x		
12	Protección - seguridad	x		x		x		
13	Limitaciones	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: Factores de la organización.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Tareas	x		x		x		

15	Responsabilidad	x		x		x		
16	Iniciativa	x		x		x		
17	Informes	x		x		x		
18	Toma de decisiones	x		x		x		
19	Relaciones interpersonales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /:** Cossio Hernández Francisca Marieta      **DNI:** 16675093

**Especialidad del validador:** Administrador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Lima, 08 de Junio del 2023**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUSENTISMO**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Sobre carga familiar	x		x		x		
2	Ubicación de las instalaciones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	Limpieza e higiene	x		x		x		
4	Materiales y equipos de bioseguridad	x		x		x		
5	Iluminación adecuada	x		x		x		
6	Ventilación adecuada	x		x		x		
7	Muebles y enseres	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Carga de trabajo	x		x		x		
9	Movilización para cubrir otras áreas	x		x		x		
10	Distribución del personal	x		x		x		
11	Remuneración adecuada	x		x		x		
12	Trabajo en equipo	x		x				
<b>DIMENSION 4: Contexto específico y de cultura.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Participación en actividades del servicio	x		x		x		
14	Consideración de parte de sus jefes para las decisiones	x		x		x		

15	Compromiso por cumplir el trabajo encomendado	x		x		x		
16	Situaciones de agresión entre compañeros	x		x		x		
17	Priorización de actividades personales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /:** **Cossio Hernández Francisca Marieta**            **DNI: 16675093**

**Especialidad del validador:** **Administrador**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Lima, 08 de Junio del 2023**



**Firma del Experto  
Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Carga física.</b>								
1	Postura forzada	x		x		x		
2	Movilización	x		x		x		
3	Esfuerzo muscular	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga mental.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Atención	x		x		x		
5	Ritmo de trabajo	x		x		x		
6	Información	x		x		x		
7	Experiencia	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo por turnos.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Estabilidad	x		x		x		
9	Refrigerio adecuado	x		x		x		
10	Evaluación de la salud	x		x		x		
11	Respeto del ciclo del sueño	x		x		x		
12	Protección - seguridad	x		x		x		
13	Limitaciones	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: Factores de la organización.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Tareas	x		x		x		

15	Responsabilidad	x		x		x		
16	Iniciativa	x		x		x		
17	Informes	x		x		x		
18	Toma de decisiones	x		x		x		
19	Relaciones interpersonales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. /: Cordova Prieto Sandra Jocabed      DNI: 43319003**

**Especialidad del validador: Lic. Enfermería**

**Lima, 10 de Junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUSENTISMO**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Sobre carga familiar	x		x		x		
2	Ubicación de las instalaciones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	Limpieza e higiene	x		x		x		
4	Materiales y equipos de bioseguridad	x		x		x		
5	Iluminación adecuada	x		x		x		
6	Ventilación adecuada	x		x		x		
7	Muebles y enseres	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Carga de trabajo	x		x		x		
9	Movilización para cubrir otras áreas	x		x		x		
10	Distribución del personal	x		x		x		
11	Remuneración adecuada	x		x		x		
12	Trabajo en equipo	x		x				
<b>DIMENSION 4: Contexto específico y de cultura.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Participación en actividades del servicio	x		x		x		
14	Consideración de parte de sus jefes para las decisiones	x		x		x		
15	Compromiso por cumplir el trabajo encomendado	x		x		x		

16	Situaciones de agresión entre compañeros	x		x		x		
17	Priorización de actividades personales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. /: Cordova Prieto Sandra Jocabed    DNI: 43319003**

**Especialidad del validador: Administrador**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Lima, 10 de Junio del 2023**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Carga física.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Postura forzada	x		x		x		
2	Movilización	x		x		x		
3	Esfuerzo muscular	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga mental.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Atención	x		x		x		
5	Ritmo de trabajo	x		x		x		
6	Información	x		x		x		
7	Experiencia	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo por turnos.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Estabilidad	x		x		x		
9	Refrigerio adecuado	x		x		x		
10	Evaluación de la salud	x		x		x		
11	Respeto del ciclo del sueño	x		x		x		
12	Protección - seguridad	x		x		x		
13	Limitaciones	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: Factores de la organización.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Tareas	x		x		x		

15	Responsabilidad	x		x		x		
16	Iniciativa	x		x		x		
17	Informes	x		x		x		
18	Toma de decisiones	x		x		x		
19	Relaciones interpersonales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mgr. /: Acosta Agurto Claudia Emilia**

**DNI: 45860435**

**Especialidad del validador: Lic. Enfermería**

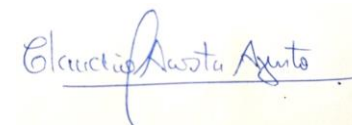
**Lima, 15 de Junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUSENTISMO**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Sobre carga familiar	x		x		x		
2	Ubicación de las instalaciones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	Limpieza e higiene	x		x		x		
4	Materiales y equipos de bioseguridad	x		x		x		
5	Iluminación adecuada	x		x		x		
6	Ventilación adecuada	x		x		x		
7	Muebles y enseres	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Carga de trabajo	x		x		x		
9	Movilización para cubrir otras áreas	x		x		x		
10	Distribución del personal	x		x		x		
11	Remuneración adecuada	x		x		x		
12	Trabajo en equipo	x		x				
<b>DIMENSION 4: Contexto específico y de cultura.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Participación en actividades del servicio	x		x		x		
14	Consideración de parte de sus jefes para las decisiones	x		x		x		

15	Compromiso por cumplir el trabajo encomendado	x		x		x		
16	Situaciones de agresión entre compañeros	x		x		x		
17	Priorización de actividades personales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. /: Acosta Agurto Claudia Emilia**            **DNI: 45860435**

**Especialidad del validador: Lic. Enfermería**

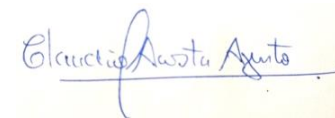
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Lima, 15 de Junio del 2023**



**Firma del Experto**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Carga laboral y ausentismo del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2023", cuyo autor es MORENO RAMOS EVELIN MONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO <b>DNI:</b> 15434903 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 31-07-2023 08:39:57

Código documento Trilce: TRI - 0613363