



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra
Señora las Mercedes- Paita, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Castillo Sanchez, Sarai Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6019-536X)

Ramirez Anton, Brenda Nataly (orcid.org/0000-0001-8116-0652)

ASESORES:

Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (orcid.org/0000-0003-0545-6878)

Mg. Gamarra Moncayo, José Rolando (orcid.org/0000-0002-0781-3616)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada A Dios por mantenernos con salud, y sabiduría para poder continuar con nuestra formación universitaria, adquiriendo conocimientos académicos indispensables para nuestra carrera y lograrla culminar con éxito.

A nuestros padres por ser siempre nuestro sustento emocional y económico, para formarnos como personas de bien y capaces de lograr nuestros objetivos a pesar de las dificultades. Así mismo a nuestros hermanos, por su confianza puesta y sus consejos brindados a lo largo de nuestra vida.

A nuestros demás familiares, por motivarnos a seguir adelante y por último a nuestros verdaderos amigos quienes han estado acompañándonos durante nuestro periodo universitario y celebrando nuestros logros.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, que ha sido en todo momento nuestra guía y fortaleza, y permitirnos alcanzar este gran logro para nuestra formación como profesionales. A nuestros padres, por su amor incondicional, y apoyo en cada paso que hemos dado a lo largo de nuestras vidas, además estar siempre atentos por nuestras necesidades.

A nuestros docentes que nos han formado durante los años de carrera, y brindarnos sus conocimientos para ser unos profesionales con ética.

A nuestros asesores de tesis el Dr. Jesús Jibaja Balladares y al Dr. José Gamarra Moncayo, quienes con su paciencia y dedicación nos han respaldado académicamente, orientándonos en base a sus conocimientos, y culminar la tesis con éxito.

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora las Mercedes- Paita,2023", cuyos autores son CASTILLO SANCHEZ SARAI ELIZABETH, RAMIREZ ANTON BRENDA NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO DNI: 03681943 ORCID: 0000-0003-0545-6878	Firmado electrónicamente por: JAJIBAJAJ el 24-01- 2024 07:09:25

Código documento Trilce: TRI - 0719415

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CASTILLO SANCHEZ SARAI ELIZABETH, RAMIREZ ANTON BRENDA NATALY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora las Mercedes- Paita,2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRENDA NATALY RAMIREZ ANTON DNI: 72212186 ORCID: 0000-0001-8116-0652	Firmado electrónicamente por: BRAMIREZAN30 el 04- 01-2024 17:41:50
SARAI ELIZABETH CASTILLO SANCHEZ DNI: 76819835 ORCID: 0000-0002-6019-536X	Firmado electrónicamente por: SCASTILLOSA12 el 04- 01-2024 17:59:40

Código documento Trilce: TRI - 0719416

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR(A).....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis correlacional entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita	18
Tabla 2. Análisis correlacional entre la dimensión factor profesional y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.....	18
Tabla 3. Análisis correlacional entre la dimensión factores internos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.....	19
Tabla 4. Análisis correlacional entre la dimensión factores externos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.....	19

RESUMEN

Esta investigación se realizó con la finalidad de determinar la correlación que existe entre el Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Paita.

El estudio fue de tipo básico y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 260 colaboradores de un nosocomio en la provincia de Paita, en un intervalo de 25 a 60 años, el tipo de muestreo fue no probabilístico. Aplicando como instrumento de recolección de datos, Encuesta de Absentismo Jiménez, F. (2014) que fue adaptado por Velásquez K. (2019). Por otro lado, el cuestionario de estrés laboral Castillo (2017). Así mismo para el análisis de datos se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Obteniendo como resultados que existe correlación significativa baja entre la variable Absentismo y la variable estrés laboral, con (.035) de significancia correlativa, evidenciando que se anula la hipótesis planteada. En cuanto a las dimensiones de Factores externos de absentismo laboral, específicamente en el indicador de agotamiento emocional, con estrés laboral, se evidenció que existe correlación significativa (.153), determinando correlación significativa.

Palabras clave: Absentismo laboral, multifacética, vulnerabilidad.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of determining the correlation that exists between Absenteeism and work stress in workers at the Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Paita.

The study was of a basic type and of a non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 260 employees of a hospital in the province of Paita, in an interval of 25 to 60 years, the type of sampling was non-probabilistic.

Applying the Absenteeism Survey Jiménez, F. (2014) as a data collection instrument, which was adapted by Velásquez K. (2019). On the other hand, the Castillo work stress questionnaire (2017). Likewise, Spearman's Rho correlation coefficient was used for data analysis. Obtaining as results that there is a low significant correlation between the Absenteeism variable and the work stress variable, with (.035) of correlative significance, evidencing that the proposed hypothesis is nullified. Regarding the dimensions of external factors of work absenteeism, specifically in the indicator of emotional exhaustion, with work stress, it was evident that there is a significant correlation (.153), determining a significant correlation.

Keywords: Work absenteeism, multifaceted, vulnerability

I. INTRODUCCIÓN

En los centros de salud, los trabajadores se han enfrentado a diversas cargas y responsabilidades debido a las múltiples tareas que desempeñan en el centro médico. Además, deben cubrir los puestos dejados por los empleados ausentes. Por ello se quiere determinar sí, ¿Existe relación entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paíta? El término hace referencia a un fenómeno común en el entorno laboral, pero cuando las ausencias sobrepasan ciertos límites establecidos normales, se convierte en un problema de la organización.

De acuerdo a la revisión de las diferentes investigaciones realizadas en nosocomio de estudio, se ha analizado la correlación entre clima y funcionalidad laboral, donde se evidenció una correlación significativa. Sin embargo, es la primera investigación que se realiza con las variables Absentismo laboral y estrés, debido al malestar que genera las actitudes de los trabajadores en esta población, al existir una mayor demanda de pacientes y la deficiencia del personal, que muchas veces no se encuentran en sus jornadas laborales. Estas dos variables hipotéticamente se encuentran relacionadas, ya que a mayor estrés laboral podría ocasionar un nivel mayor de absentismo. De tal manera este estudio va a contribuir a nivel teórico, con aportes y conocimientos específicos para futuras investigaciones.

La OMS (2019) describe el absentismo laboral como la situación en la cual un empleado, que debería estar presente en el trabajo, no asiste por razones debidamente reconocidas legalmente, tales como la lactancia materna, enfermedad u otros motivos personales. Esto también abarca la ausencia debido a compromisos familiares.

El absentismo y estrés laboral están relacionados en el sentido de que el estrés puede ser una de las causas que contribuyen al absentismo. Este último término hace referencia a la respuesta emocional que experimentan los empleados al hacer frente a las demandas laborales. El estrés crónico y no gestionado puede ocasionar problemas de salubridad y un deterioro en el desempeño laboral.

Pérez (2021) refiere que el término estrés, es un causante relevante que podría influir en el absentismo. Los altos niveles de estrés causados por la demanda de pacientes y las largas jornadas laborales podrían llevar a que muchos trabajadores falten a sus labores. A nivel global, el absentismo laboral ha aumentado en los últimos años, afectando tanto a instituciones públicas o privadas.

Por ello, los empleados que experimentan estrés tienden a faltar a sus lugares de trabajo debido a problemas como fatiga persistente, trastornos digestivos, insomnio, entre otros. De acuerdo con el Instituto Americano del Estrés (AIS), el 60 % de las ausencias laborales se atribuye al estrés.

Según el Instituto Nacional de Salud Pública (2020) El estrés laboral puede desencadenar ausencias en el trabajo debido a diversos factores. Cuando los empleados experimentan altos niveles de estrés, es probable que se sientan abrumados, agotados y desmotivados, lo que puede llevar a faltar al trabajo, aumentando la vulnerabilidad a enfermedades y lesiones, lo que a su vez puede resultar en ausencias prolongadas. Por otro lado, el absentismo laboral también puede generar estrés adicional en los empleados y en el entorno de trabajo. Cuando los trabajadores se ausentan, los demás compañeros pueden experimentar una mayor carga de trabajo y presión para cubrir esas ausencias. Esto puede generar un estrés adicional aumentando la probabilidad de que otros empleados

también se ausenten debido a la sobrecarga laboral.

Es importante destacar que la correlación de las variables estudiadas es compleja y multifacética. Si bien el estrés puede contribuir al absentismo, también puede haber otros factores que influyen en las ausencias laborales, como enfermedades, problemas personales o insatisfacción general con el trabajo.

Para abordar esta relación, es esencial que las empresas adopten medidas para manejar el estrés laboral y prevenir el absentismo, elaborando programas de bienestar y salud mental en el lugar de trabajo, ofrecer capacitación en la gestión del estrés, asegurar una adecuada calidad de vida tanto personal como laboral, crear un entorno de trabajo propicio y proporcionar apoyo emocional a los empleados. En resumen, el estrés laboral puede ser un factor contribuyente al absentismo, afectando la calidad física y mental de los colaboradores y llevándolos a faltar al trabajo. A su vez, el absentismo laboral puede generar un aumento del estrés en el entorno laboral. Por lo tanto, es crucial abordar de manera integral tanto el estrés como el absentismo, implementando medidas de gestión y fomentando un ambiente laboral saludable para prevenir y reducir estos problemas.

Esta investigación se justifica teóricamente porque nos permitirá identificar la correlación que existe en las variables, ocasionando sobrecarga en el personal, la demanda de labores y no contar con personal suficiente este no sería cubierto fácilmente. De tal forma se suman las guardias nocturnas que algunos trabajadores tienen que cumplir.

La justificación práctica radica en su capacidad de analizar y replantear estrategias con el fin de establecer medidas

implementadas y aumentar la prestación de servicio presencial, mejorando así el ambiente organizacional y garantizando una atención favorable a los pacientes. Esto, a su vez, se evidencia un aumento de eficacia laboral. Además, los resultados de este estudio pueden contribuir a investigaciones futuras, sirviendo como modelo para otras poblaciones y contextos. debido a que los resultados que obtendremos nos ayudan a crear estrategias para la mejora de la organización de los trabajadores e incrementar el personal.

En cuanto a la justificación metodológica es porque el estudio presentara gestiones metodológicas para encontrar la relación entre absentismo y estrés laboral, para ello emplearemos instrumentos validados, los cuales nos va a permitir tener una mejor precisión de los resultados.

El objetivo general es determinar la correlación que existe entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital las Mercedes Paita.

Respecto a los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre la dimensión factor profesional con las dimensiones de estrés laboral, determinar la relación entre la dimensión factores internos con las dimensiones de estrés laboral, determinar la relación entre los factores externos con las dimensiones de estrés laboral.

La hipótesis general planteada es: Existe relación entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita. Como hipótesis específicas tenemos las siguientes: Existe relación entre la dimensión factor profesional con las dimensiones de estrés laboral, existe relación entre la dimensión factores internos con las dimensiones de estrés laboral en trabajadores existe relación entre los factores externos con las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

II. MARCO TEÓRICO

Hernández y Medina (2020) realizaron una investigación con el fin de estimar el nivel de satisfacción laboral y su conexión con la frecuencia de absentismo en enfermeros de un hospital público en Monterrey. El diseño empleado fue correlacional, y la muestra comprendió a 235 participantes. Se aplicó una encuesta validada sobre satisfacción laboral, y se registraron las ausencias del último año. Los resultados del estudio indicaron que el personal demostró un nivel de satisfacción laboral moderado.

Arce, et. al (2020), llevaron a cabo una investigación con la finalidad de analizar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en los colaboradores de una institución que atiende a menores con habilidades diferentes en Atlántico, Colombia. Se optó por un diseño de estudio descriptivo correlacional, y la muestra consistió en 35 empleados de un centro de reinserción para menores con habilidades diferentes. Los resultados de la investigación indicaron que, dentro del grupo de empleados examinado, el 31,4% experimentaba un nivel elevado de estrés en el entorno laboral. Además, se identificó una correlación positiva.

Dyrbye, et. al (2019), realizó una investigación con el fin de evaluar la relación entre el burnout entre enfermeras y el ausentismo y el desempeño laboral. Se utilizó un diseño correlacional de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 3147 enfermeras. Se utilizó una encuesta transversal anónima a una muestra nacional de enfermeras de EE. UU. Los hallazgos indicaron que alrededor de una de cada tres enfermeras experimentaba el síndrome de Burnout, aumentando el riesgo de un rendimiento inferior en sus labores. Además, algunas enfermeras reportaron ausencias laborales debido a enfermedad, sin embargo, no se evidencio alguna asociación significativa entre las dos variables estudiadas.

En relación a los estudios previos a nivel nacional, se llevaron a cabo diferentes investigaciones con fin de examinar las conexiones entre el estrés laboral y absentismo del personal administrativo en una organización privada en el distrito de Surquillo, Lima, 2022. El primer estudio realizado por Chinchay (2022) utilizó un diseño no experimental y contó con una muestra de 85 colaboradores del área administrativa de la empresa de seguridad. Se emplearon encuestas y cuestionarios basados en la escala de Likert del 1 al 5 para recolectar datos relacionados con la variable en estudio.

Asimismo, Horna Mego (2022) realizó una investigación con el fin de instaurar la correlación que existe entre estrés laboral y absentismo en un call center, en el año 2022. Se utilizó un diseño no experimental descriptivo y una perspectiva hipotética deductiva. La muestra estuvo compuesta por 51 colaboradores de un área específica. La estrategia utilizada para la recopilación de información fue una encuesta basada en un cuestionario de Likert que constaba de 18 preguntas. Los resultados de esta investigación demostraron una conexión positiva significativa de 0.821 ($p < 0.05$). A partir de los hallazgos obtenidos, se propusieron diversas actividades y estrategias para reducir el estrés y el absentismo en la empresa.

En este caso, tenemos el trabajo de investigación llevado a cabo por Castelar (2020), cuyo propósito fue identificar la relación entre los peligros laborales y absentismo durante el Covid19 en enfermeros de un hospital público en Callao en el año 2020. La muestra consistió en 97 registros de períodos de descanso médico y licencias. Se emplearon dos herramientas: uno para la variable dependiente, Absentismo Laboral, y otro para la variable independiente, peligros Laborales, utilizando un cuestionario compuesto por 27 ítems. Los resultados indicaron un nivel significativo de ($p = 0,000 < 0,05$).

Por su parte, Morales Ocaña (2021) realizó una investigación, cuya finalidad fue identificar la correlación que existe entre absentismo y productividad laboral en personal de salud, específicamente en el

personal de enfermería, en Lima, en 2021. La muestra fue conformada por 70 especialistas, incluyendo personal de salud, especialistas en enfermería seleccionados como población de estudio. Se utilizaron cuestionarios con preguntas cerradas de elaboración propia, validados por expertos con Magistraturas y doctorados. Los resultados de esta investigación revelaron una relación inversa y significativa entre el ausentismo y la productividad laboral de enfermería del nosocomio en Lima ($Rho = -0.497$, $p = 0.000 \leq 0.05$). Esto indica que, al mayor nivel de absentismo, menor será la eficiencia laboral del personal

En cuanto a los antecedentes locales, se ejecutó una indagación por Br. Farfán Yovera (2020) con el fin de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en la MPP en 2019. El diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal y correlacional, y la muestra estuvo compuesta por 309 trabajadores. En este estudio, se emplearon estrategias de encuesta y entrevista para recopilar datos de los laboradores de la Municipalidad de Piura. Los resultados indicaron la presencia de analogía negativa y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de -0.141 y un nivel de significancia p (sig) de 0.013 . Esto sugiere que, a más estrés laboral, una mínima satisfacción laboral experimenta, respaldando así la hipótesis general de la investigación.

Refiera la OIT (2019) que en cuanto al concepto de absentismo laboral deriva del término latino "absens", que significa "ausente". Este término hace mención a la tendencia recurrente de ausentarse o abandonar las responsabilidades y deberes propios de un puesto de manera habitual.

Por otro lado, según (OMS, 2019), el estrés laboral se refiere a las respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando los requerimientos laborales superan las habilidades y conocimientos del trabajador. Según la OMS, los índices de estrés laboral son del 59% en Estados Unidos, 73% en China y 75% en México, lo que sitúa a este último país entre los más afectados por el estrés laboral. Sin

duda, es una causa principal del bajo rendimiento, generando un gasto anual excesivo de veinte mil millones de euros en servicios de salud.

Según Chiavenato (2003) citado por Felitti (2019), el término "Absentismo" se refiere a las ausencias o faltas de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, abarca los períodos en los que los empleados llegan tarde o no asisten al trabajo por cualquier motivo en una organización, ya sea por ausencia o por llegar tarde, debido a diversas razones.

Es importante destacar que el absentismo puede tener diversas causas y no siempre es responsabilidad del empleado. La organización también puede ser responsable debido a un mal clima laboral, la falta de un plan de beneficios, la falta de motivación y estímulo, entre otros factores.

En cuanto a los tipos de absentismo, tenemos a:

Absentismo justificado: se refiere a una circunstancia en la cual, como su nombre indica, el empleado no se presenta en su lugar de trabajo debido a razones que objetivamente le impiden hacerlo. Ausencias debidamente documentadas y aceptadas por la empresa, como licencias médicas o días de vacaciones. En estos casos, el trabajador informa a la empresa acerca de la razón de su ausencia laboral.

Absentismo presencial: hace referencia a una situación en la cual un trabajador está físicamente presente en su lugar de trabajo, pero no cumple con las responsabilidades asignadas. En cambio, invierte su tiempo en otras actividades. Esta expresión destaca que la presencia física no garantiza la contribución efectiva de los empleados al ambiente laboral o a la realización de sus labores.

Absentismo emocional: podría referirse a una situación en la que los trabajadores están presentes físicamente en el trabajo, pero carecen de una conexión emocional o compromiso emocional con sus tareas, colegas o con la organización en general. En este contexto, los empleados pueden no mostrar interés, motivación o involucramiento

emocional en su trabajo, lo que puede afectar negativamente la cultura laboral y el rendimiento general.

Absentismo injustificado: se da cuando los empleados no se presentan a su lugar de trabajo sin una razón válida o justificación aceptable. En este caso, los trabajadores faltan sin haber comunicado o proporcionado un motivo lógico para su ausencia, lo que resulta en un incumplimiento de sus responsabilidades laborales y de las condiciones establecidas para su puesto.

En cuanto a las causas del absentismo laboral son muchas y no siempre se deben a acciones del trabajador; si no que la organización también podría causarlo, la supervisión ineficaz, la excesiva demanda de actividades, desinterés, el contexto laboral desfavorable y la falta de incorporación del trabajador en la organización.

Algunas razones del absentismo, es la incapacidad temporal, el período de maternidad, motivos legales o psicológicos, así como también ausencias voluntarias. Se considera temporal cuando el trabajador no puede asistir debido a una enfermedad, a veces no confirmada. Las causas legales abarcan licencias o permisos regulados por la organización, mientras que las causas psicológicas o voluntarias están relacionadas con el ritmo laboral y las relaciones interpersonales afectadas por la frustración o la falta de motivación.

Por otro lado, las consecuencias del absentismo laboral pueden ser variadas y afectar tanto a los empleados individuales como a la organización en su conjunto. Algunas de las consecuencias comunes incluyen:

Aumento de costos: La falta de personal debido al absentismo puede generar costos adicionales para la empresa, ya sea por la contratación de empleados temporales, el pago de horas extras a otros empleados o la pérdida de oportunidades comerciales.

Impacto en la moral y el ambiente laboral: El absentismo frecuente puede afectar la moral de los empleados que deben asumir cargas de trabajo

adicionales. Además, puede contribuir a un ambiente laboral tenso y desmotivador.

Problemas de calidad y servicio: La falta de personal puede afectar la condición de los productos, lo que puede repercutir en la satisfacción del cliente.

Aumento del estrés laboral: Los empleados que asumen tareas adicionales debido al ausentismo pueden experimentar un aumento en los niveles de estrés, lo que podría tener impactos negativos en su salud y desempeño a largo plazo.

Perdida de talento: La rotación de personal asociada con el absentismo frecuente puede llevar a la pérdida de empleados talentosos y experimentados, lo que puede afectar negativamente la continuidad y la calidad del trabajo.

El impacto del absentismo abarca diversos aspectos, como la productividad reducida, debido a la ausencia de los trabajadores ha llevado una gran disminución en la productividad, ya que hay menos recursos humanos disponibles para realizar sus tareas asignadas. Por otro lado, ha generado costos adicionales para la organización, ya que se ha contratado personal temporal, el aumento de costos por pago de horas extras a otros trabajadores para cubrir ausencias.

Según la Teoría Social de Bandura (1982), se destaca que la socialización implica la intervención del ser humano en un entorno completamente social, influenciado por diversas culturas. En este contexto, es relevante que las personas establezcan relaciones con individuos de su entorno inmediato, y se subraya que esta capacidad se desarrolla a través de comportamientos adaptativos. La Teoría de Bandura también aborda la experiencia de estrés, considerándola como una baja eficacia para controlar situaciones o condiciones estresantes.

Otra perspectiva, más centrada en la teoría de la autoeficacia de Bandura (1997), indica que la autoeficacia tiene un impacto significativo en el deseo de los trabajadores de asumir más responsabilidades y enfrentar

nuevos desafíos laborales. Aquellas personas con niveles bajos de autoeficacia no se sienten cómodas en roles laborales que implican estas características.

En el ámbito de estrés laboral, la teoría de la eficacia podría explicar como la creencia de los empleados sobre su capacidad para manejar las demandas laborales que influyen en su respuesta al estrés. De tal manera que una de las causas que desencadena estrés en el ámbito laboral, son los conflictos laborales, la falta de visión profesional, las condiciones del trabajo y la carga excesiva de actividades, todo ello desencadena problemas físicos, problemas emocionales, problemas de rendimiento laboral y absentismo.

El impacto de esta variable de estudio, destaca en el nivel de productividad y eficacia del trabajador, puesto que el desempeño laboral en cuanto a sus funciones se limitará. De esta manera el trabajador que tiene una mayor carga laboral, desarrolla un nivel de estrés mayor.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se clasifica como investigación básica, ya que implica un procedimiento en el que se persigue el avance científico mediante el incremento del conocimiento teórico, sin otorgar una excesiva relevancia a sus aplicaciones prácticas. Se busca explorar y ampliar el entendimiento de la realidad (Sampieri, 1991). El enfoque correlacional se utiliza para encontrar la relación entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño adoptado para este estudio es no experimental y de corte transversal, ya que no se manipulan las variables y se observan de manera natural, recolectando los datos en un solo momento (Echevarría, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

ABSENTISMO: Según Chiavenato (2003), el término "absentismo laboral" se refiere a las ausencias o faltas de los trabajadores en una empresa, es decir, la suma de los períodos en los que los trabajadores no asisten a su lugar de trabajo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Se evalúa mediante una encuesta de absentismo laboral que asigna valores según los niveles bajo, medio, alto.

ESTRÉS LABORAL: Bandura (1997) sostiene que las creencias de los empleados sobre sus capacidades para manejar la demanda laboral, genera un nivel de estrés que limita al individuo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Se evalúa mediante un cuestionario de estrés laboral que asigna valores según los niveles: bajo, medio y alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

POBLACIÓN: Hace referencia al grupo con similitud en un espacio determinado. Debido a limitaciones de tiempo y recursos humanos, no

siempre es posible analizar toda la población, por lo que se utiliza una muestra Chaudhuri (2018). En este caso, la población es finita, ya que son 780 trabajadores que laboran, así mismo obtuvimos el alcance al número total de ellos y es accesible para nuestra investigación.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos
- Oscilan las edades entre 18 a 65 años
- Aceptación del consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal tercero.
- Tres años de antigüedad

MUESTRA: Subconjunto de casos de la población del cual se recopila información. El uso de muestras puede ahorrar tiempo, reducir costos y mejorar la precisión de los datos mediante una selección cuidadosa. La muestra debe ser representativa estadísticamente y relacionada con las preguntas y objetivos de la investigación Chaudhuri (2018).

En este caso para obtener un cálculo exacto del tamaño de la muestra, se aplicó una fórmula en poblaciones finitas para hallar el tamaño de la muestra.

Después de obtener el cálculo con un porcentaje de certeza del 95% y 5% de margen de error, el tamaño de la muestra en nuestra investigación fue de 260 trabajadores.

MUESTREO: El proceso de muestreo implicó la utilización de diversos métodos y técnicas para elegir una determinada muestra representativa de una población en particular Bolonga (2016). En este caso específico, se optó por utilizar un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son procedimientos formales y específicos que permiten obtener datos e información confiables y válidos para el estudio Arias (2012). Por ello, se empleará la técnica de la encuesta, dado que facilita obtener los datos concretos y específicos de la muestra en relación a un tema determinado.

El instrumento utilizado será un cuestionario, que consta de un conjunto de preguntas diseñadas para lograr conseguir los datos precisos para lograr los objetivos del estudio. Bernal (2010).

El cuestionario de Absentismo Laboral, fue creado por el autor Jiménez, f, en el año 2014. Sin embargo, en el año 2019, fue adaptado por Velásquez K.

La forma de aplicación puede ser individual o colectiva y tiene una duración máxima de 20 minutos. Así mismo al obtener los rangos de puntuación, identificamos que el máximo puntaje es de 75 puntos, con rangos de 15-34, que equivale a nivel bajo, 25-54, con nivel medio y 55-75 en un nivel alto de Absentismo laboral. En cuanto a la validez del instrumento, se solicitó la opinión de expertos para la validez del contenido. Así mismo en la confiabilidad, fue realizada a través de una prueba piloto, aplicada a una muestra específica. Por ello, en cuanto al estadístico de confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach. En este caso el resultado fue de 0.87, que concluye que puede ser aplicada.

Por otro lado, el cuestionario de Estrés laboral fue creado por el autor Castillo Rojas Kevin (2017), la forma de aplicación es colectiva, con una duración de 30 minutos, y cuenta con una puntuación de 00-06 que lo ubica dentro de los límites normales, 07-12 límite normal, 13-18 regular y finalmente 15-21 con un nivel alto de estrés laboral.

En cuanto a los resultados de la confiabilidad, se utilizó el coeficiente de Cronbach, teniendo como resultado 0.83 que señala una alta confiabilidad, y una validez de 94% por juicio de expertos. Esto indica que ambos instrumentos son correctos, efectivos y confiables.

3.5. Procedimientos

En el mes de febrero se realizaron capacitaciones con personal capacitado para el curso de investigación, entre ellos el coordinador general de la escuela de psicología, quien indicó realizar la investigación de manera individual o grupal. En nuestro caso consideramos trabajarlo de manera conjunta debido a la buena relación académica existente entre las dos autoras.

Después de ello se inició con la pre selección de las líneas de investigación estipuladas de la UCV. De tal manera se eligió un diseño y correlacional. Se consideraron diferentes temas de investigación basadas en la línea organizacional, sin embargo, al discrepar se eligió el tema: Absentismo y estrés laboral, ya contando con el título de investigación se determinó la población a trabajar.

Para llevar a cabo esta investigación, se inició obteniendo la disponibilidad y voluntad de colaboración por parte de los empleados del Hospital Las Mercedes. Se les presentó el propósito de la investigación, junto con una descripción general de cómo se aplicarían los instrumentos para recopilar datos. Las primeras actividades incluyeron formalizar el permiso de la organización, posteriormente, se llevó a cabo una sensibilización de la población objetivo acerca del procedimiento general que se seguiría para su colaboración. La selección de los participantes se realizó por áreas específicas, asegurando los principios de autonomía, confidencialidad y anonimato. Aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos establecidos tuvieron la opción de otorgar su consentimiento informado para dar el permiso correspondiente. Las autoras presentaron el material en formato físico y proporcionaron explicaciones sobre la ejecución de los instrumentos en una fase inicial.

Durante la implementación, las investigadoras estarán disponibles para responder preguntas y garantizar que los cuestionarios se administren correctamente. Al concluir, se recopilarán todos los módulos distribuidos

a los participantes y se llevará a cabo una verificación para asegurar la conformidad de todo el proceso.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al análisis de los datos se procesaron por estadística descriptiva, ya que nos permitió obtener la distribución de las frecuencias porcentuales. Los datos obtenidos de los instrumentos empleados serán procesados en una sábana de datos en la herramienta digital Excel. Se procedió a ingresar estos datos en el programa JASP.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la recopilación de los datos de la muestra, se considerarán los siguientes criterios éticos: se comunicará a los participantes respecto a los objetivos de la investigación. De tal forma se recalcará el respeto por la confidencialidad de los participantes, es por ello, que no se les solicitará datos personales. Se les explicará a los colaboradores sobre la importancia de su participación, se les mencionará que los datos obtenidos serán solo para el uso de investigación y se mantendrán en anonimato y en referencia a ellos se procederá a brindar un consentimiento informado para formalizar su participación o no, de tal manera se solicitará los permisos a la organización para la aplicación de dicho estudio. Asimismo, se respeta a los autores y sus aportes, al citar correctamente.

IV. RESULTADOS

NIVELES DE ABSENTISMO Y ESTRÉS LABORAL

Variables					
Absentismo			Estrés Laboral		
Nivel	Cantidad	%	Nivel	Cantidad	%
Bajo	5	2%	Bajo	117	45%
Medio	183	70%	Medio	141	54%
Alto	72	28%	Alto	2	1%
Total	260	100%	Total	260	100%

Según los datos obtenidos se puede verificar que en la variable absentismo laboral, el 2% de trabajadores presentan un nivel bajo, el 70% presentan un nivel medio y el 28% un nivel alto. Mientras que en estrés laboral el 45% presenta un nivel bajo, 54% nivel medio y 1% nivel alto.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Variables	K-S	p
Factor profesional	.08	.07
Factores internos	.09	.03
Factores externos	.01	.03

El análisis de distribución arrojó como resultado que las variables no siguen una distribución normal, por tanto, el estadístico de correlación adecuado es rho de spearman.

Tabla 1. Análisis correlacional entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del HNSM

	Rho	IC 95%	<i>P</i>	TE
Absentismo	.035	[-.087 – .156]	.579	Insignificante
Estrés laboral				

Nota. Rho= Rho de Spearman, IC= Intervalos de confianza, TE= Tamaño del efecto

En la tabla 1, se observa que no existe relación significativa (Rho=.035; $p > .05$) entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023; lo que indica que se anula la hipótesis planteada en la investigación (Domínguez-Lara, 2018)

Tabla 2. Análisis correlacional entre la dimensión factor profesional y las dimensiones de estrés laboral.

	Factor profesional			
	Rho	IC 95%	<i>P</i>	TE
Agotamiento	.042	[-.085 – .163]	.498	Insignificante
Emocional				
Despersonalización	-.042	[-.160 – .092]	.505	Insignificante
Falta de realización				
Personal	-.005	[-.126 – .116]	.940	Insignificante

Nota. Rho= Rho de Spearman, IC= Intervalos de confianza, TE= Tamaño del efecto

En la tabla 2, se observa que no existe relación significativa entre la dimensión factor profesional y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023; lo que indica que se anula la hipótesis planteada en la investigación (Domínguez-Lara, 2018).

Tabla 3. Análisis correlacional entre la dimensión factores internos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del HNSM

	Factores internos			
	Rho	IC 95%	p	TE
Agotamiento emocional	.014	[-.108 – .135]	.827	Insignificante
Despersonalización	-.054	[-.174 – .068]	.388	Insignificante
Falta de realización Personal	-.064	[-.185 – .058]	.300	Insignificante

Nota. Rho= Rho de Spearman, IC= Intervalos de confianza, TE= Tamaño del efecto

En la tabla 3, se observa que no existe relación significativa entre la dimensión factores internos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023; lo que indica que se anula la hipótesis planteada en la investigación (Domínguez-Lara, 2018)

Tabla 4. Análisis correlacional entre la dimensión factores externos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del HNSM

	Factores externos			
	Rho	IC 95%	p	TE
Agotamiento emocional	.153	[.032 – .270]	.013	Significante
Despersonalización	.077	[-.045 – .197]	.216	Insignificante
Falta de realización Personal	.030	[-.92 – .151]	.630	Insignificante

Nota. Rho= Rho de Spearman, IC= Intervalos de confianza, TE= Tamaño del efecto

En la tabla 4, se observa que solo existe relación significativa entre la dimensión factores externos y la dimensión agotamiento emocional. Por otro lado, las dimensiones de despersonalización y falta de realización personal sostienen una relación insignificante con la dimensión factores externos (Domínguez-Lara, 2018).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la correlación que existe entre el absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital nuestra señora de las Mercedes-Paita, 2023, donde a través de un estudio de tipo aplicado y de diseño correlacional y no experimental, se aplicó los instrumentos a una muestra de 260 empleados, obteniendo como resultados de que ambas variables no poseen correlación significativa pues el valor de Rho de Spearman fue igual a .035 y un valor de $p > .05$, lo que indicó un tamaño de efecto insignificante, anulando la hipótesis general. Esto sugiere que, a pesar de la relevancia teórica de la relación esperada entre estas dos variables, los resultados sugieren que, al menos en el contexto y la muestra estudiados, no se encontraron evidencias estadísticas suficientes para respaldar una asociación significativa entre las tasas de absentismo y los niveles de estrés laboral en los empleados del hospital.

Es crucial considerar que, aunque no se haya establecido una correlación en este estudio, otras variables o factores contextuales podrían influir en la dinámica entre el absentismo y el estrés laboral en este entorno específico. Estas observaciones resaltan la complejidad de las interacciones en el ámbito laboral y sugieren la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor los determinantes de estas dos variables en el contexto específico del personal de salud.

Estos resultados difieren con el estudio de Horna-Mego (2022), quien en su investigación donde correlaciona el estrés laboral y el absentismo en un call center, determinó que existe correlación positiva y significativa de $Rho=.821$ ($p<.05$) de ambas variables, confirmando de esta manera su hipótesis planteada.

Ambas investigaciones sostienen diferencias en los resultados obtenidos, a pesar de que los constructos relacionados sean los mismos, esto posiblemente se deba al contexto en el que se desarrolló la investigación, ya que en diversas ocasiones los Call center suelen

sostener mayor índice de absentismo laboral producto del estrés que produce el trabajar bajo presión, es por ello que también se produce un alto nivel de rotación laboral. Estos factores poseen un alto nivel de influencia en las presentes investigaciones, demandando resultados diferentes.

A modo de conclusión, se menciona que en el presente estudio el absentismo laboral y el estrés laboral no se encuentran estrechamente relacionados a comparación de la investigación previa analizada, afirmando que la hipótesis planteada es nula.

De la misma forma, se analizaron los objetivos específicos donde en primer lugar, se requirió establecer la relación existente entre la dimensión factor profesional y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, donde se observó que no existe relación significativa entre las dimensiones lo que indicó la anulación de la hipótesis planteada. En este proceso se obtuvo los siguientes indicadores; para la relación con la dimensión agotamiento emocional ($Rho = .042$ y $p = .498$), con la dimensión despersonalización ($Rho = .042$ y $p = .505$) y finalmente con la dimensión falta de realización personal ($Rho = .005$ y $p = .940$).

Estos resultados sugieren que, al menos en este contexto específico, el factor profesional no ejerce una influencia directa medible sobre el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores del hospital. Este hallazgo proporciona información valiosa para comprender las dinámicas laborales en el Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita y puede orientar futuras investigaciones o intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar y la salud mental de los empleados en este entorno laboral.

Lo anteriormente analizado sostiene diferencias con el estudio de Morales- Ocaña (2021), quien en su investigación donde relaciona el absentismo con la productividad laboral, tuvo como uno de sus objetivos específicos el analizar la posible correlación entre el absentismo y la

eficiencia del personal, llegando a obtener los siguientes resultados: $Rho = -0.497$ y $p = .000$, lo que indicó una correlación inversa de las dimensiones relacionadas, donde se interpreta que a mayor absentismo laboral, menor eficiencia del personal.

Comparado a la presente investigación, a pesar de que los factores profesionales como las condiciones de trabajo no estén relacionadas con el estrés laboral, en ocasiones perjudica a la eficiencia en el trabajo lo que por consecuencia reduce la productividad.

Esto concluye que no existe relación significativa entre el factor profesional y el estrés laboral, por el contrario, el factor laboral tiene mucho que ver con la eficiencia del personal, porque teóricamente si un trabajador se siente satisfecho con sus condiciones laborales, realizará mejor su trabajo.

Asimismo, como segundo objetivo, se tuvo determinar la correlación existente entre la dimensión factores internos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023, donde nos percatamos observa que no existe relación significativa entre las dimensiones, anulando la hipótesis planteada, en este objetivo se obtuvieron los siguiente resultados; en la relación con la dimensión agotamiento emocional ($Rho = .014$ y $p = .827$), asimismo con respecto a la dimensión despersonalización ($Rho = -.054$ y $p = .388$) y en relación a la dimensión falta de realización personal ($Rho = -.064$ y $p = .300$), las tres con un tamaño de efecto insignificante.

En resumen, es importante destacar que los tamaños de efecto obtenidos son insignificantes, lo que refuerza la conclusión de que los factores internos analizados no parecen tener un impacto medible en las dimensiones de estrés laboral evaluadas en este contexto específico. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y la planificación de intervenciones en el ámbito laboral, ya que sugiere que la atención a otros factores externos o internos podría ser más

relevante para abordar y reducir el estrés laboral en este entorno específico.

Estos resultados sostienen diferencia con Castelar (2020), quien, en su estudio de la influencia de los riesgos laborales, que tiene mucho que ver con los factores internos, en el absentismo laboral, donde obtuvieron como resultados, de que ambas variables se relacionan significativamente ($p=.000 <.005$), lo que indicó que las condiciones internas influyen enormemente en el absentismo, afirmando que mientras más riesgos laborales se encuentren mayor absentismo habrá.

Ambas investigaciones previamente analizadas, nos llevan a la conclusión de que a pesar de que no exista relación alguna entre los factores internos y las dimensiones de estrés laboral, hay factores internos como los riesgos laborales que si influyen en el abandono o no del trabajo.

Finalmente, se tuvo como objetivo final, establecer la correlación entre la dimensión factores externos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023, obteniendo como resultados que con la dimensión agotamiento emocional ($Rho = .153$ y $p = .013$), relación que tuvo un tamaño de efecto significativo, a pesar de ello las dimensiones despersonalización ($Rho = .077$ y $p = .216$) y falta de realización personal ($Rho = .030$ y $p = .630$) no son significantes.

Estos resultados sugieren que, mientras que algunos aspectos del estrés laboral, particularmente el agotamiento emocional, están relacionados de manera significativa con factores externos en el entorno laboral del hospital, otras dimensiones pueden estar más influenciadas por variables internas o por una combinación de factores más compleja. Esta información proporciona una base valiosa para la gestión de recursos humanos y la implementación de estrategias específicas para abordar las distintas dimensiones del estrés laboral en el personal del hospital,

permitiendo una intervención más precisa y efectiva para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Esto sostiene similitud con Farfán-Yovera (2020), quien, en su investigación en una Municipalidad de Piura, buscó establecer la relación existente entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, llegando a resultados como un coeficiente de Spearman de -0.141 y un valor de $p = 0.013$, consolidando la significancia de la relación, estableciendo el hecho de que mayor estrés laboral indica una mínima satisfacción laboral.

En conjunto, estas investigaciones subrayan la complejidad del estrés laboral y la importancia de abordarlo desde múltiples perspectivas. Mientras que en el hospital la influencia de factores externos, especialmente en el agotamiento emocional, es destacada, en la Municipalidad de Piura se pone de relieve la relación inversa entre estrés laboral y satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Se desarrolló la relación existente entre las variables de absentismo laboral y estrés laboral.
- No existe relación significativa entre absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023.
- No existe relación significativa entre la dimensión factor profesional y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023.
- No existe relación significativa entre la dimensión factores internos y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, 2023
- Solo existe relación significativa entre la dimensión factores externos y la dimensión agotamiento emocional. Por otro lado, las dimensiones de despersonalización y falta de realización personal sostienen una relación insignificante con la dimensión factores externos.

VII. RECOMENDACIONES

- Considerar la realización de estudios en distintos contextos laborales y con muestras más amplias, ya que la variación en la naturaleza de los trabajos puede influir en la relación entre el absentismo y el estrés laboral.
- Investigar la presencia de posibles variables moderadoras que puedan influir en la relación entre el absentismo y el estrés laboral, pues estas variables podrían incluir características individuales de los empleados, la cultura organizacional o políticas específicas de recursos humanos.
- Realizar estudios longitudinales para evaluar las relaciones entre el absentismo y el estrés laboral a lo largo del tiempo. Esto podría ayudar a identificar patrones de cambio y proporcionar información sobre la causalidad y las posibles intervenciones preventivas.
- Explorar la resiliencia como una variable adicional que podría moderar la relación entre el estrés laboral y el absentismo.
- Evaluar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados frente al estrés laboral y cómo estas estrategias se relacionan con sus niveles de absentismo.
- Finalmente, previamente, investigar el impacto de intervenciones organizacionales diseñadas para reducir el estrés laboral y, por ende, el absentismo de las empresas donde se desarrollará la investigación.

REFERENCIAS

Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001 (2004).

Rev Med Hered 15 (2), 2004 97.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v15n2/v15n2ao6.pdf>

Atalaya P., M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. Industrial Data,4(2),25–36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>

Auxiliadora, San Juan de Miraflores. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios Bada-Quispe O, Salas-Sánchez R, Castillo-Saavedra E, Arroyo-Rosales E, Carbonell- García C. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Medisur [revista en Internet]. 2020 [citado 2021 Ene 5]; 18(6):[aprox. 6 p.].

<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>

Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria, 4(3), 41-50.

<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>

Blasco, F. (2019). VIII Informe Adecco sobre absentismo. Revista Adecco Group. Pp 23-33. <https://www.adeccoinstitute.es/wpcontent/uploads/2019/06/VIII- Informe-Absentismo.pdf>

Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema, 17(2), 212-218. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717205.pdf>

Bonilla Serrano DC, Carrasco Espitia LM, Florez AM, Martínez Barbosa LP, Pardo Fagua CM y Jiménez Barbosa WG. Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. Cienc Tecnol Salud Vis Ocul.2014;(1): 21-32:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/9204/6961.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campero Lourdes, De Montis Jacqueline y González Rosa (2013). "Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo". http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

Carlos Narciso Nava Quiroz, Laura Orihuela Rivera y Cynthia Zaira Vega Valero. Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 19, (2), 2016. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2016/epi162e.pdf>

Ch R Mejía et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2019; 28: 204—211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Diana Carolina Sánchez (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>

Echevarría, H. (2016). Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. Río Cuarto: UniRío Editora pp 89-96. <http://www.unirioeditora.com.ar/wp-content/uploads/2018/10/978-987-688-166-1.pdf>

Edwin Alexis Cataño Saldarriaga, Elizabeth Correa González y Dedsy Yajaira Berbesi Fernández (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. Med Segur Trab (Internet). 2017;63(249):311-18. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00311.pdf>

Emmanuel A. Berón, Daniela Mejía y Omar D. Castrillón (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Información Tecnológica – Vol. 32 Nº2 – 2021. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n2/0718-0764-infotec-32-02-11.pdf>

Farfán. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20%20500.12692/46826/Farf%c3%a1%20n_YM%20E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ferraro, C. (2016). Incidencia de absentismo laboral y factores determinantes en el hospital de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". (Tesis de Maestría en Gestión de Sistema y Servicios de salud).

Gharib, M., Ahsan, S., Ahmad, M., & Ghouse, S. (2016). The impact of job stress on job performance: a case study on academic staff at Dhofar University. *International Journal of Economic Research*, 13(1), 21-33.

Hernández y Medina (2020), Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2020;28(1):37-48.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutascuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Horna Mego N.B & Olivares Bocanegra, F.J (2022) Estrés y absentismo laboral en un call center, Cercado de Lima, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92732/Horna_MN-Olivares_BFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hospital. Bélgica. (Tesis de Maestría en Economía y Social) <https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/6378/4/s141847KlingesGiuliaMasterThesis.pdf>.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=FF9E64FE3EA050A51B1DE61301983FC9?sequence=1>.

J. Rojas-Pimentel y D. Izaguirre-Torres (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIENDO* 23(1): 71-77, 2020. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1

John's. Canada. (Tesis de Maestría en Ciencias).
<https://research.library.mun.ca/12553/>

Joshi, K., Sochaliya, K., Modi, B., Sharma, L., Singh, S., & Kartha, G. (2021). A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. *Indian Journal of Community Health*, 33(1), 139-145.
<https://www.iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/1892/1146>.

Klinges, G. (2019). *The Determinants of Absenteeism Costs: Evidence from a Belgian Hospital*. Bélgica. (Tesis de Maestría en Economía y Social). LópezMena, L., & Campos Alvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, XI(1), 149-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>

Mamani, C. (2019). *Índice de absentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -2019*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35549/Mamani_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Martel, J. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333 – 368.

Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 102, 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Molinera, F. J. (2006). *Absentismo laboral: Causas control y análisis nuevas técnicas para su reducción*. (2ª.ed.).España: Confemetal Madrid.
https://books.google.com.pe/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&hl%20=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Morales Ocaña L.M (2021) *Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima-2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70490/Morales_OL%20M-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morquera Tavera N (2017) Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas especialización en alta gerencia Bogotá. D. C. Colombia.

Nicholson, N. (1977). Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis. *Journal of Management Studies*, (14), 231 - 252.4.

Ostermann, R., & Gutiérrez, R. (1999). "The SWS-Survey: cross-cultural assessment of positive/negative mental health and stress variables" XXV International Congress of Psychology. *International Journal of Psychology*. International Union of Psychological Science, 27, 506-511.

Premalatha, D., & Subramanian, S. (2020). An Empirical Relationship between Stress and Job Performance: A Study with Private School Teachers. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 57-60. <https://medicopublication.com/index.php/ijphrd/article/view/324/314>.

R Arce et al. (2020), Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2020; 29: 42-56.

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>.

Ramos A. (2017). A study of employee absenteeism at the health care corporation of St. Rodríguez, D. (2017). Absentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal Rojas J., Izaguirre, D., (2020). Absentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Salazar, L. R. (2018). Nivel de motivación laboral en los enfermeros del Hospital María

Sánchez, D. (2015). Absentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*. 5(1). <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>.

Siqueiros Nevárez I.G. Capítulo 1- Conceptualización. Ausentismo de personal (pp. 2-4)<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/9911/capitulo1.pdf>.

Sudamérica. Sciéndo: Ciencia para el desarrollo. 23, (1): 71-77. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1.

Talledo, S. G.(2018) Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015- 2017. (Tesis de Maestría en Gestión en los servicios de la Salud).

Wrzesniewski, A. y Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.

		factores externos son número de descansos médicos y existencia de problemas familiares.	Factores externos	Existencia de problemas familiares.		
Estrés laboral	El estrés laboral es un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan estresores (Luz Ángela,2021)	Son alcanzados a través del cuestionario de estrés laboral por los valores que se evidencian según sus niveles: limite normal, medio y alta.	Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal	Cansancio mental. Fatiga. Desgaste físico. Frustración. Estrés. Falta de motivación. Deshumanización. Depresión. Cambio de actitud. Apatía. Sobrecarga. Deterioro a nivel profesional. Experiencia. Baja implicancia laboral. Absentismo laboral.	Ordinal	00-20 Nivel bajo 21-40 Nivel medio 41-60 Nivel Alto

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE ABSENTISMO LABORAL

Indicaciones:

Estimado(a) trabajador con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (x) la alternativa que considera pendiente en cada caso.

Sexo: Masculino () Femenino ()

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

	DIMENSIÓN: FACTOR PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria					
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.					
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.					
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución					
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.					
6	Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.					
	DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS					
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral					
8	Usted se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución					
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.					
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.					
11	Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.					
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS					
12	En el presente año, usted tuvo descanso médico					
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.					
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.					
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.					

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Nombres y Apellidos:

Fecha de Nac.

Edad:

Sexo: (F) (M)

Fecha:

Nº	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?				
02	¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?				
03	¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?				
04	¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?				
05	¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?				
06	¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?				
07	¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?				
08	¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?				
09	¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?				
10	¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?				
11	¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?				
12	¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?				
13	¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?				
14	¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?				
15	¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?				
16	¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?				
17	¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso esta sufra de estrés?				
18	¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?				
19	¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?				
20	¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?				

ANEXO 04: INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

FICHA TÉCNICA

Nombre : Cuestionario de Stress Laboral Autor

: Castillo Rojas, Kevin S. (2017)

Administración: Individual o colectiva

Duración : 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores

Significación : Evaluación de estrés laboral.

Tipificación : Varones, mujeres (jóvenes y adultos)

Finalidad : Mide el nivel de estrés laboral en trabajadores. Evalúa 3 dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional.

Instrucciones : Evaluado tendrá que empezar llenando sus datos personales, seguido de ello se debe asegurar que hayan comprendido las instrucciones. Se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado para su persona. Las opciones son:

Nunca	0
A veces	1
Casi siempre	2
Siempre	3

Todas las preguntas deben ser contestadas, al momento de recoger la prueba se debe observar las respuestas, de haber un ítem en blanco se le pide al evaluado que complete la prueba. De haber demasiadas preguntas en blanco se invalida la prueba.

OBTENCIÓN DE LAS PUNTUACIONES: El evaluador debe sumar todas las respuestas marcadas. Una vez sumadas las puntuaciones correspondientes a los ítems de la escala, se deberá colocar el valor final.

FICHA TÉCNICA

Nombre: Encuesta de absentismo laboral

Autor: Jiménez, F. (2014) adaptado de Velásquez, K. (2019)

Forma de aplicación: de forma individual.

Ámbito de aplicación: Trabajadores del área crítica del Centro Médico Naval.

Duración: 20 minutos

Finalidad: mide el nivel de absentismo. Evalúa 3 dimensiones, consta de 15 preguntas divididas en 3 dimensiones. Dimensión Factor profesional (ítems 1 al 6); dimensión Factor internos (ítems 7 al 11) y dimensión Factor externos (ítems 12 al 15).

Instrucciones: evaluado tendrá que empezar llenando sus datos personales, seguido de ello se debe asegurar que hayan comprendido las instrucciones. Se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado para su persona. Las opciones son:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Todas las preguntas deben ser contestadas, al momento de recoger la prueba se debe observar las respuestas, de haber un ítem en blanco se le pide al evaluado que complete la prueba. De haber demasiadas preguntas en blanco se invalida las pruebas.

OBTENCIÓN DE LAS PUNTUACIONES: El evaluador debe sumar todas las respuestas marcadas. Una vez sumadas las puntuaciones correspondientes a los ítems de la escala, se deberá colocar el valor final.

ANEXO 05: INSTRUMENTO ABREVIADO

	DIMENSIÓN: FACTOR PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria					
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.					
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.					
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución					
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.					
6	Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.					
	DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS					
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral					
8	Usted se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución					
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.					
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.					
11	Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.					
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS					
12	En el presente año, usted tuvo descanso médico					
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.					
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.					
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.					

• **ESTRÉS LABORAL**

Nº	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?				
02	¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?				
03	¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?				
04	¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?				
05	¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?				
06	¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?				
07	¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?				
08	¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?				
09	¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?				
10	¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?				
11	¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?				
12	¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?				
13	¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?				
14	¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?				
15	¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?				
16	¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?				
17	¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso esta sufra de estrés?				
18	¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?				
19	¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?				
20	¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?				

ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

Investigadora: Sarai Elizabeth Castillo Sánchez
Brenda Nataly Ramirez Anton

Propósito del estudio

La invito a participar en la investigación titulada "Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita", cuyo objetivo es: Determinar la correlación que existe entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital las Mercedes Paita. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la facultad de ciencias de la salud de la escuela de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad. Investigación que recogerá la relación existente entre las variables de absentismo y estrés laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita".
2. Estas encuestas tendrán un tiempo de aplicación aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora, Scastillosa12@ucvvirtual.edu.pe, Bramirezan30@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Jesús Alfonso Jibaja Balladares, email: jajibajaj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Leydi Lisvet Torres Ramaycuna

Fecha y hora: 9 Octubre del 2023 – 11 a.m.

76819835

72212186

73011029

ANEXO 07: CERTIFICADOS DE VALIDEZ POR JUECES

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Absentismo y estrés laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre del juez:	JUAN JOSÉ MOLLER ARIAS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa Organizacional		
Institución donde labora:	Universiad César Vallejo Instituto Abaco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de absentismo y estrés laboral
Autor:	Kevin Castillo Rojas Velásquez Almeida Karen
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	Al obtener los rangos de puntuación, identificamos que el máximo puntaje es de 75 puntos, con rangos de 15-34, que equivale a nivel bajo, 25-54, con nivel medio y 55-75 en un nivel alto de Absentismo laboral. (K.V.A) Por otro lado, el cuestionario de Estrés laboral fue creado por el autor Castillo Rojas Kevin, la forma de aplicación es colectiva, con una duración de 30 minutos, y cuenta con una puntuación de 00-06 que lo ubica dentro de los límites normales, 07-12 límite normal, 13-18 regular y finalmente 15- 21 con un nivel alto de Estrés laboral. (K.C.R)

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de estilos de crianza elaborado por el autor Lawrence Steinberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

Dimensiones del instrumento: ABSENTISMO LABORAL

- **Primera dimensión:** Factor profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener una formación profesional, de acuerdo a la ética laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Factor profesional	1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	4	4	4	
	2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	4	4	4	
	3. La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.	4	4	4	
	4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución.	4	4	4	
	5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	4	4	4	
	6. Se siente orgulloso de trabajar en esta Institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores internos
- **Objetivos de la Dimensión:** Destacar en la rutina de trabajo, por su eficiencia y desempeño laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Factores internos	7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	8. Usted se siente satisfecho por la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	4	4	4	
	9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	4	4	4	
	10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Factores externos
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener un control estable sobre los permisos justificados e injustificados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores externos	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	4	4	4	
	13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	4	4	4	
	14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	4	4	4	
	15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores que desencadenan un desgaste laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. ¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?	4	4	4	
	2. ¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?	4	4	4	
	4. ¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con algunameta?	4	4	4	
	5. ¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a untrabajador frustrado?	4	4	4	
	6. ¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Priorizar la salud mental y emocional del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despersonalización	7. ¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?	4	4	4	
	9. ¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?	4	4	4	
	10. ¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?	4	4	4	
	12. ¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?	4	4	4	
	13. ¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Concientizar a los trabajadores sobre la carga laboral en su Institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de realización profesional	14. ¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?	4	4	4	
	16. ¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?	4	4	4	
	17. ¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso de que sufra de estrés?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?	4	4	4	
	19. ¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?	4	4	4	
	20. ¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe un alto nivel de claridad, coherencia y relevancia en los ítems descritos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MOLLER ARIAS JUAN JOSÉ

Especialidad del validador: Educativa

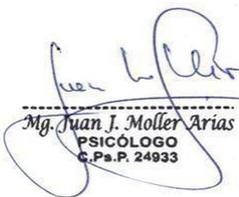
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

03 de octubre del 2023



Mg. Juan J. Moller Arias
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 24933

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Absentismo y estrés laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez:**
2. **Propósito de la evaluación:**

Nombre del juez:	MG. Jibaja Balladares Jesús Alfonso	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA DE LA SALUD, DOCENCIA E INVESTIGACION SUPERIOR	
Institución donde labora:	SUB REGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de absentismo y estrés laboral
Autor:	Kevin Castillo Rojas Velásquez Almeida Karen
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	Al obtener los rangos de puntuación, identificamos que el máximo puntaje es de 75 puntos, con rangos de 15-34, que equivale a nivel bajo, 25-54, con nivel medio y 55-75 en un nivel alto de Absentismo laboral. (K.V.A) Por otro lado, el cuestionario de Estrés laboral fue creado por el autor Castillo Rojas Kevin, la forma de aplicación es colectiva, con una duración de 30 minutos, y cuenta con una puntuación de 00-06 que lo ubica dentro de los límites normales, 07-12 límite normal, 13-18 regular y finalmente 15- 21 con un nivel alto de Estrés laboral. (K.C.R)

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de estilos de crianza elaborado por el autor Lawrence Steinberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

Dimensiones del instrumento: ABSENTISMO LABORAL

- **Primera dimensión:** Factor profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener una formación profesional, de acuerdo a la ética laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Factor profesional	1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	4	4	4	
	2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	4	4	4	
	3. La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.	4	4	4	
	4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución.	4	4	4	
	5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	4	4	4	
	6. Se siente orgulloso de trabajar en esta Institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores internos
- **Objetivos de la Dimensión:** Destacar en la rutina de trabajo, por su eficiencia y desempeño laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Factores internos	7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	8. Usted se siente satisfecho por la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	4	4	4	
	9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	4	4	4	
	10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Factores externos
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener un control estable sobre los permisos justificados e injustificados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores externos	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	4	4	4	
	13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	4	4	4	
	14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	4	4	4	
	15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores que desencadenan un desgaste laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. ¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?	4	4	4	
	2. ¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?	4	4	4	
	4. ¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?	4	4	4	
	5. ¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?	4	4	4	
	6. ¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Priorizar la salud mental y emocional del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despersonalización	7. ¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?	4	4	4	
	9. ¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?	4	4	4	
	10. ¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?	4	4	4	
	12. ¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?	4	4	4	
	13. ¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Concientizar a los trabajadores sobre la carga laboral en su Institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de realización profesional	14. ¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?	4	4	4	
	16. ¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?	4	4	4	
	17. ¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso estafra de estrés?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?	4	4	4	
	19. ¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte laspuertas a nuevas cosas?	4	4	4	
	20. ¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe un alto nivel de claridad, coherencia y relevancia en los ítems descritos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: JESUS JIBAJA BALLADARES

Especialidad del validador: Investigador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

27 de septiembre del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Absentismo y estrés laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:
2. Propósito de la evaluación

Nombre del juez:	Sandra Edith Chafloque Chávez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, educativa, organizacional		
Institución donde labora:	Independiente, Docente Universitario		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de absentismo y estrés laboral
Autor:	Kevin Castillo Rojas Velásquez Almeida Karen
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	Al obtener los rangos de puntuación, identificamos que el máximo puntaje es de 7 puntos, con rangos de 15-34, que equivale a nivel bajo, 25-54, con nivel medio 55-75 en un nivel alto de Absentismo laboral. (K.V.A) Por otro lado, el cuestionario de Estrés laboral fue creado por el autor Castillo Rojas Kevin, la forma de aplicación es colectiva, con una duración de 30 minutos, y cuenta con una puntuación de 00-06 que lo ubica dentro de los límites normales, 07-12 límite normal, 13-18 regular y finalmente 15- 21 con un nivel alto de Estrés laboral. (K.C.R)

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de estilos de crianza elaborado por el autor Lawrence Steinberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: ABSENTISMO LABORAL

- **Primera dimensión:** Factor profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener una formación profesional, de acuerdo a la ética laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Factor profesional	1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	4	4	4	
	2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	4	4	4	
	3. La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.	4	4	4	
	4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución.	4	4	4	
	5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	4	4	4	
	6. Se siente orgulloso de trabajar en esta Institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores internos
- **Objetivos de la Dimensión:** Destacar en la rutina de trabajo, por su eficiencia y desempeño laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Factores internos	7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	8. Usted se siente satisfecho por la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	4	4	4	
	9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	4	4	4	
	10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Factores externos
- Objetivos de la Dimensión: Mantener un control estable sobre los permisos justificados e injustificados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores externos	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	4	4	4	
	13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	4	4	4	
	14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	4	4	4	
	15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores que desencadenan un desgaste laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. ¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?	4	4	4	
	2. ¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?	4	4	4	
	4. ¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?	4	4	4	
	5. ¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?	4	4	4	
	6. ¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Priorizar la salud mental y emocional del trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despersonalización	7. ¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?	4	4	4	
	9. ¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?	4	4	4	
	10. ¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?	4	4	4	
	12. ¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?	4	4	4	
	13. ¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Concientizar a los trabajadores sobre la carga laboral en su Institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de realización profesional	14. ¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?	4	4	4	
	16. ¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?	4	4	4	
	17. ¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso este sufra de estrés?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?	4	4	4	
	19. ¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?	4	4	4	
	20. ¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [

X] Aplicable

después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Sandra Chafloque Chávez**

Especialidad del validador: **Psicoterapeuta Familiar**

23 de setiembre 2023



Ps. Sandra E. Chafloque Chávez

Mg. Psicoterapia Familiar

C.Ps.P: 15600

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Absentismo y estrés laboral”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

2. Propósito de la evaluación

Nombre del juez:	Gamarra Moncayo José Rolando		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social	()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria Psicometría Investigación		
Institución donde labora:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	https://doi.org/10.20453/rph.v15i1.4302		

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de absentismo y estrés laboral
Autor:	Kevin Castillo Rojas Velásquez Almeida Karen
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	Al obtener los rangos de puntuación, identificamos que el máximo puntaje es de 75 puntos, con rangos de 15-34, que equivale a nivel bajo, 25-54, con nivel medio 55-75 en un nivel alto de Absentismo laboral. (K.V.A) Por otro lado, el cuestionario de Estrés laboral fue creado por el autor Castillo Rojas Kevin, la forma de aplicación es colectiva, con una duración de 30 minutos, y cuenta con una puntuación de 00-06 que lo ubica dentro de los límites normales, 07-12 límite normal, 13-18 regular y finalmente 15- 21 como un nivel alto de Estrés laboral. (K.C.R)

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de estilos de crianza elaborado por el autor Lawrence Steinberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

Dimensiones del instrumento: ABSENTISMO LABORAL

- **Primera dimensión:** Factor profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener una formación profesional, de acuerdo a la ética laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Factor profesional	1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	4	4	4	
	2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	4	4	4	
	3. La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.	4	4	4	
	4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución.	4	4	4	
	5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	4	4	4	
	6. Se siente orgulloso de trabajar en esta Institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores internos
- **Objetivos de la Dimensión:** Destacar en la rutina de trabajo, por su eficiencia y desempeño laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Factores internos	7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	8. Usted se siente satisfecho por la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	4	4	4	
	9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	4	4	4	
	10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Factores externos
- **Objetivos de la Dimensión:** Mantener un control estable sobre los permisos justificados e injustificados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	4	4	4	
	13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	4	4	4	
Externos	14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	4	4	4	
	15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores que desencadenan un desgaste laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1. ¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?	3	3	3	El contenido del ítem se siente, pero a la vez, denota que puede responderse con simplemente "sí" o "no"
	2. ¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?	3	3	3	
	3. ¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?	3	3	3	
	4. ¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?	3	3	3	
	5. ¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?	3	3	3	
	6. ¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Despersonalización
- **Objetivos de la Dimensión:** Priorizar la salud mental y emocional del trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despersonalización	7. ¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?	4	4	4	
	8. ¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?	4	4	4	
	9. ¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?	4	4	4	
	10. ¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que las ordenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?	4	4	4	
	12. ¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?	4	4	4	
	13. ¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Falta de realización profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Concientizar a los trabajadores sobre la carga laboral en su Institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de realización profesional	14. ¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?	4	4	4	
	16. ¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?	4	4	4	
	17. ¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso este sufra de estrés?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?	4	4	4	
	19. ¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?	4	4	4	
	20. ¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Correcto

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Gamarra Moncayo José Rolando

Especialidad del validador: Psicometría e investigación

22 de setiembre del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 08: PORCENTAJE SOFTWARE TURNITIN

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1118379372&o=2238001483&s=1&student_user=1&lang=es&ro=103

feedback studio BRENDA NATALY RAMIREZ ANTON TURNITIN DESARROLLO DE TESIS.pdf



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Absentismo y estrés laboral en trabajadores del Hospital
Nuestra Señora de las Mercedes Paita”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

AUTOR (ES):
Castillo Sánchez, Sarai (orcid.org/0000-0002-6019-536X)

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 % >
3	Entregado a Cliffsde P... Trabajo del estudiante	1 % >
4	www.larepublica.pe Fuente de Internet	1 % >
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
6	repositorio.continental... Fuente de Internet	<1 % >
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 % >

ANEXO 09: PANTALLAZO BASE DE DATOS

BASE COMPLETA (1) - Excel

Brenda Nataly Ramirez Antón

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Complementos

OBTENGA OFFICE AUTÉNTICO Su licencia no es original y puede ser víctima de una falsificación de software. Evite las interrupciones y mantenga sus archivos a salvo con una licencia original de Office hoy mismo.

AS2 =SUMA(A12:A02)

	ORDEN	GÉNERO	AB_01	AB_02	AB_03	AB_04	AB_05	AB_06	AB_07	AB_08	AB_09	AB_10	AB_11	AB_12	AB_13	AB_14	AB_15	SUMA TOI	FP_AB	FL_AB	FE_EX	EL_01	EL_02	EL_03	EL_04	EL_05	EL_06	EL_07	EL_08			
1	1	Masculino	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	49	21	15	13	1	1	1	1	0	3	3	1			
2	2	Femenino	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	60	25	21	14	2	2	1	1	1	2	3	1		
3	3	Masculino	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	64	26	22	16	1	3	3	3	1	3	1	2		
4	4	Masculino	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	3	53	25	15	11	1	1	1	1	1	1	2	2		
5	5	Femenino	5	3	1	4	5	3	5	2	3	5	3	5	4	3	5	5	53	18	18	17	1	2	1	1	2	0	2	3	0	
6	6	Femenino	5	2	3	3	3	5	5	5	3	2	3	1	3	2	3	3	47	22	15	5	1	1	1	1	0	5	3	1		
7	7	Femenino	5	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	54	22	17	15	2	3	3	1	1	2	2	2	1		
8	8	Masculino	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	3	2	58	26	19	13	1	1	1	1	1	0	1	2	3		
9	9	Femenino	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	2	1	3	2	4	52	22	20	10	1	0	1	1	0	1	1	2	3	
10	10	Masculino	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	1	2	1	52	25	15	5	1	2	4	1	3	2	1	1	3		
11	11	Masculino	4	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	5	48	20	15	12	1	1	1	1	1	1	2	2	3	
12	12	Masculino	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	3	57	24	21	12	1	1	1	1	0	0	2	3	3		
13	13	Masculino	5	2	1	3	5	5	5	3	5	3	5	1	1	1	1	4	43	19	17	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
14	14	Masculino	5	3	4	3	4	5	5	2	1	3	3	1	3	3	1	3	47	24	13	10	2	2	1	1	2	0	2	3	3	
15	15	Masculino	3	4	4	3	5	5	2	2	5	5	4	1	3	1	4	51	24	18	5	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
16	16	Masculino	5	4	5	2	5	5	3	4	5	5	4	2	2	3	5	59	26	21	12	0	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
17	17	Femenino	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	2	2	1	1	1	3	45	23	17	6	2	1	3	0	0	1	3	3	3	
18	18	Femenino	5	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	2	3	2	3	44	23	15	6	1	1	1	1	1	1	2	2	3	
19	19	Femenino	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	1	3	1	5	52	24	15	12	2	1	1	1	2	1	1	1	0	
20	20	Femenino	4	4	2	3	5	4	3	4	3	4	1	1	2	2	2	4	43	22	15	6	1	1	1	1	1	2	3	1	1	
21	21	Femenino	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	3	4	1	3	46	19	19	3	1	2	2	3	0	0	2	0	
22	22	Masculino	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	2	1	2	4	57	24	21	12	2	2	3	1	0	2	0	2	1	
23	23	Masculino	5	4	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	55	24	23	8	1	3	2	3	1	3	1	1	1		
24	24	Masculino	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	66	27	22	17	1	1	1	1	3	0	0	1	1	3	
25	25	Femenino	4	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	2	4	47	19	20	8	2	2	0	1	1	0	1	1	3	
26	26	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	5	71	30	23	6	0	0	0	0	0	1	3	1	3	
27	27	Masculino	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	77	26	25	20	1	0	2	1	3	1	0	1	1	
28	28	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	63	30	25	6	1	1	3	1	3	1	1	1	3	
29	29	Femenino	5	5	3	2	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	1	53	25	18	10	1	1	1	1	0	3	0	1	1	
30	30	Femenino	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	1	1	2	3	44	23	15	6	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
31	31	Femenino	5	4	2	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	2	1	5	54	24	19	11	0	0	0	1	2	2	1	1	2	
32	32	Femenino	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	64	30	24	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	33	Femenino	5	4	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	6	56	21	23	12	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	
34	34	Femenino	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	1	1	3	3	4	46	22	16	6	2	3	3	2	1	1	1	2	1	
35	35	Femenino	4	3	4	2	5	5	5	4	1	2	1	3	3	2	4	48	23	13	12	2	2	1	1	1	1	3	2	0	0	
36	36	Femenino	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	1	3	2	3	58	28	20	10	1	3	1	1	3	0	1	1	2	1
37	37	Femenino	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	1	1	1	3	48	23	15	6	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	
38	38	Femenino	4	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	1	3	3	1	5	56	24	22	10	1	1	1	0	1	1	0	1	1	3
39	39	Femenino	4	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	1	1	1	1	5	51	24	19	9	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1
40	40	Femenino	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	1	3	2	3	46	22	16	6	2	3	3	1	2	1	1	2	1	
41	41	Masculino	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	1	3	4	5	71	26	25	20	1	0	2	1	3	1	0	1	1	
42	42	Masculino	5	3	1	2	5	5	1	4	3	4	1	3	1	1	1	5	63	30	25	6	1	1	3	1	3	1	1	1	3	
43	43	Femenino	4	4	1	3	5	5	3	1	3	5	4	1	1	3	3	4	47	22	15	10	0	1	1	0	2	0	2	2	2	2
44	44	Femenino	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	57	23	20	14	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
45	45	Femenino	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	57	23	20	14	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1

180 ABSENTISMO

BASE FINAL BRENDA (1)* (C:\Users\Brenda\Downloads)

Analyses Synchronisation Insert Remove Undo Redo

	ORDEN	G. NERO	AB_01	AB_02	AB_03	AB_04	AB_05	AB_06	AB_07	AB_08	AB_09	AB_10
1	1	Masculino	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2
2	2	Femenino	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5
3	3	Masculino	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4
4	4	Masculino	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4
5	5	Femenino	3	2	1	4	5	3	5	2	3	5
6	6	Femenino	5	1	3	3	5	5	5	3	3	2
7	7	Femenino	5	3	3	3	4	5	4	2	4	3
8	8	Masculino	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4
9	9	Femenino	5	1	3	4	5	4	5	5	5	3
10	10	Femenino	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3
11	11	Masculino	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3
12	12	Masculino	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3
13	13	Masculino	5	2	1	1	5	5	3	5	3	5
14	14	Masculino	5	3	4	3	4	5	2	5	2	1
15	15	Masculino	3	4	4	3	5	5	2	2	5	5
16	16	Masculino	5	4	5	2	5	5	3	4	5	5
17	17	Femenino	5	3	3	3	4	5	5	5	3	2
18	18	Femenino	5	5	1	3	5	4	3	2	3	3
19	19	Femenino	5	4	3	3	5	4	5	3	3	3
20	20	Femenino	4	4	2	3	5	4	3	4	1	4
21	21	Femenino	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3
22	22	Masculino	4	2	1	3	5	4	4	1	4	4

ANEXO 10: CAPTURA DE PANTALLA DEL ANÁLISIS REALIZADO

Correlation

Variables: SUMA TOTAL, SUMA TOTAL_42

Sample Correlation Coefficient:

- Pearson's r
- Spearman's rho
- Kendall's tau-b

Additional Options:

- Display pairwise
- Report significance
- Flag significant correlations
- Confidence intervals
 - Interval 95.0 %
 - From 1000 bootstraps
 - Vovk-Sellke maximum p-ratio
 - Effect Size (Fisher's z)
 - Sample size

Alt. Hypothesis:

- Correlated
- Correlated positively
- Correlated negatively

Plots:

- Scatter plots
 - Densities for variables
 - Statistics
 - Confidence intervals 95.0 %
 - Prediction intervals 95.0 %
- Heatmap

Results

Descriptive Statistics

	Shapiro-Wilk	Valor de p de Shapiro-Wilk
SUMA TOTAL	0.991	0.097
FP_AB	0.970	< .001
FI_AB	0.963	0.004
FE_EX	0.971	< .001
SUMA TOTAL_42	0.970	< .001
AE_EL	0.980	0.001
D_EL	0.961	< .001
FRP_EL	0.940	< .001

Correlation

De Spearman Correlaciones

	Rho de Spearman	p	IC inferior al
SUMA TOTAL - SUMA TOTAL_42	0.035	0.579	-0.001

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

ANEXO 11: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Paita, 05 de Junio 2023

Velásquez Almeida Karen Vanessa

PRESENTE:

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología:

- Castillo Sánchez Sarai Elizabeth, identificada con DNI: 76819835
- Ramírez Antón Brenda Nataly, identificada con DNI: 72212186

Quienes actualmente estamos realizando el proyecto de investigación denominado: "ABSENTISMO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL LAS MERCEDES- PAITA".

Este trabajo de investigación, tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

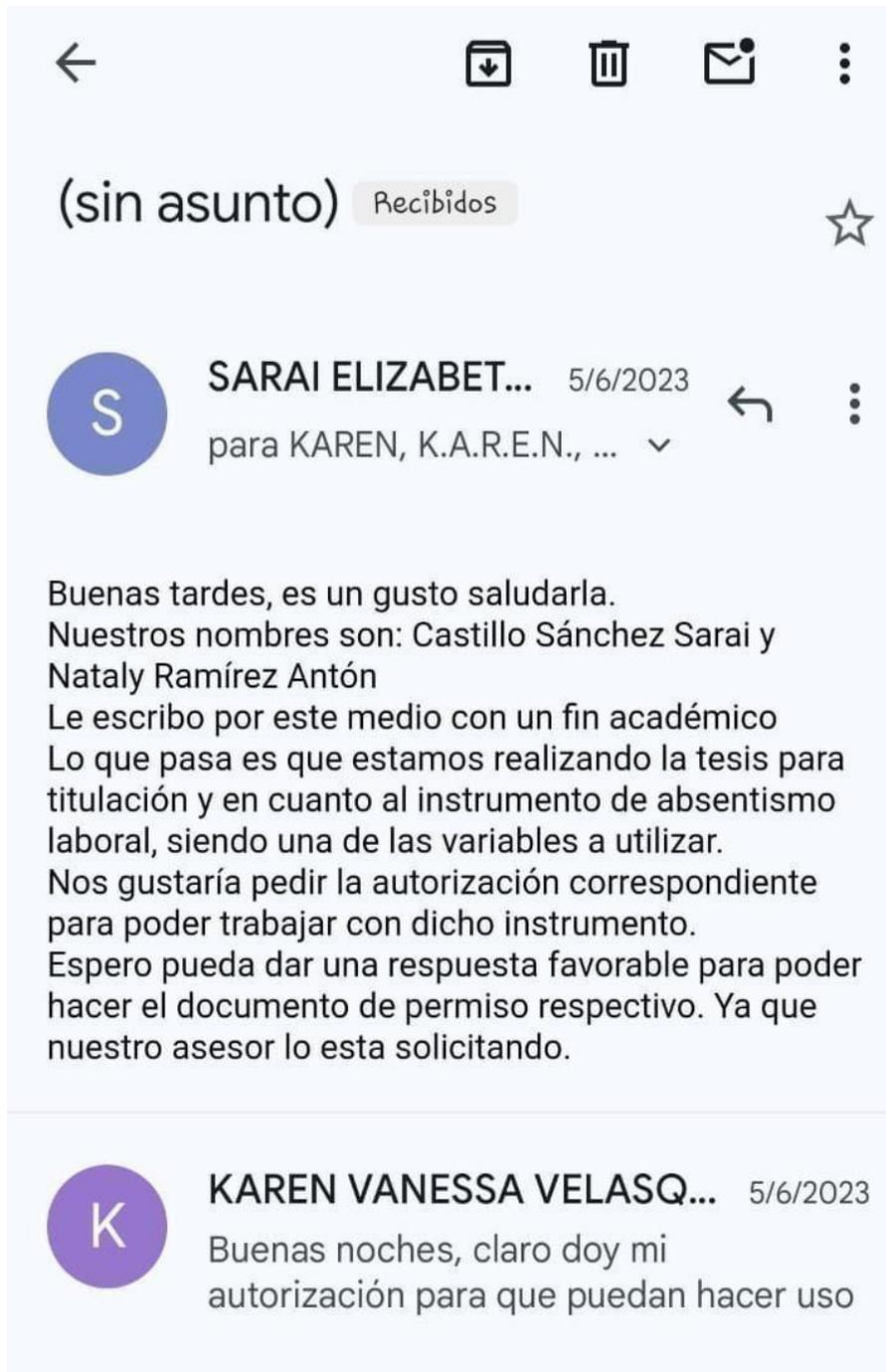
Agradeciéndole por antelación le brinda las facilidades del caso, proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento de "Absentismo laboral" y así prosiga para el desarrollo del trabajo de investigación.

En esta oportunidad hago propósito la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Velásquez Almeida Karen Vanessa

Autor del cuestionario absentismo laboral

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL AUTOR



11:21



Kevin Steve Castillo Rojas

Activo(a) ahora



may. 28, 2023, 15:55

Buenas tardes

Disculpe
Podría hacerle una consulta

may. 28, 2023, 19:14



Buenas noches.

Un gusto saludarlo

Disculpe incomodarlo, le escribo por este medio con un fin académico
Lo que pasa es que estamos realizando la tesis para titulación y en cuanto al instrumento de estrés laboral, siendo una de las variables a utilizar.
Nos gustaría pedir la autorización a las 2 autoras para poder trabajar con dicho instrumento
Espero pueda dar una respuesta favorable para poder hacer el documento de permiso respectivo. Ya que nuestro asesor lo esta solicitando.

jun. 05, 2023, 13:50

Hola.

Claro que sí.



Mensaje



ANEXO 13: RESULTADOS PRUEBA PILOTO

ANEXO: VALIDACIÓN DE JUECES ABSENTISMO LABORAL

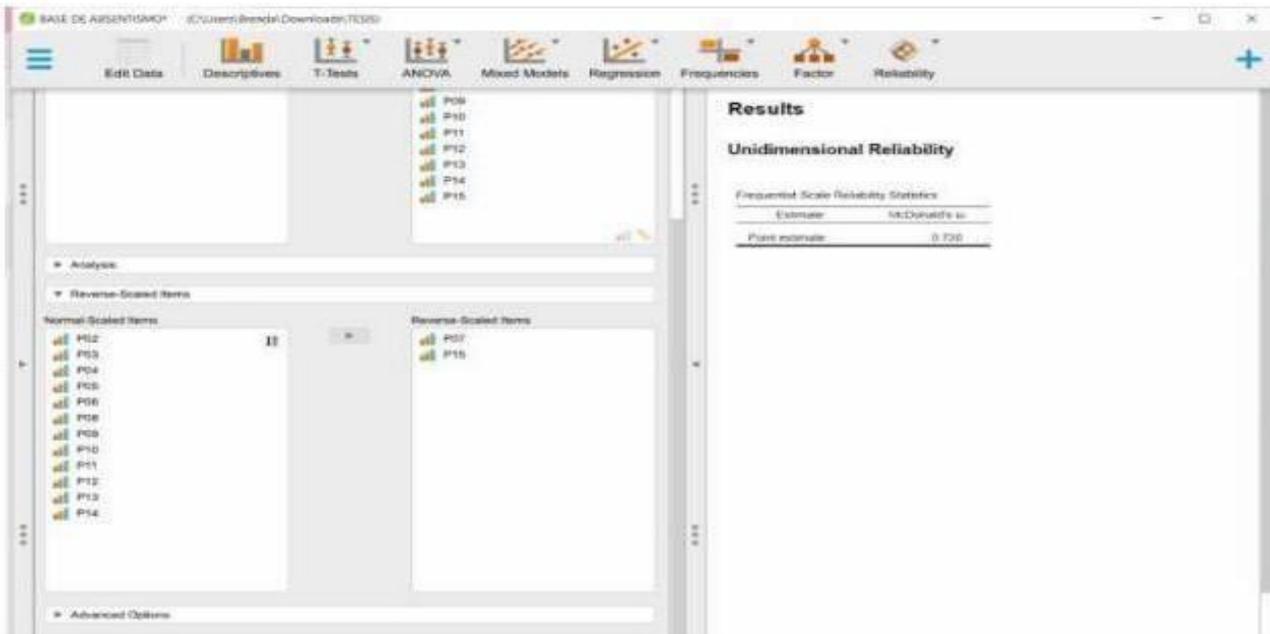
Tabla 01

Validez de contenido, prueba de criterio de jueces expertos del instrumento Absentismo

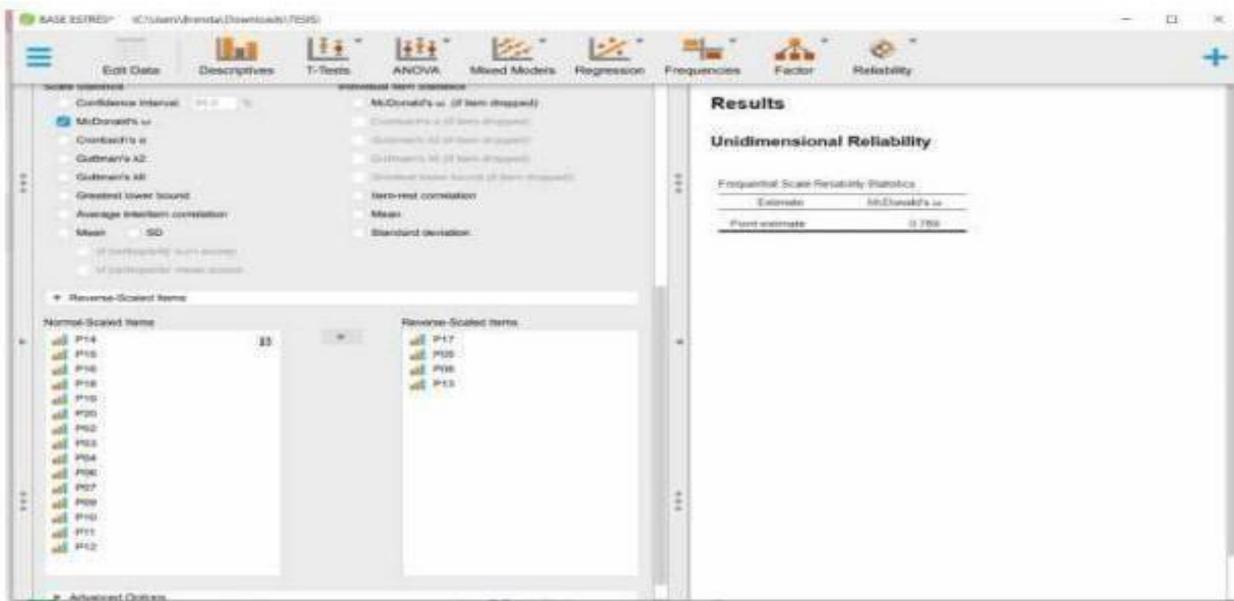
ITFMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
	V de Aiken	IC 95%	V de Aiken	IC 95%	V de Aiken	IC 95%
1	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
2	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
3	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
4	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
5	1.00	[.80; 1.00]	0.83	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
6	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
7	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
8	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
9	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
10	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
11	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
12	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
13	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
14	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]
15	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]	1.00	[.80; 1.00]

Nota: IC: Intervalos de confianza al 95%

Los ítems de la escala de Absentismo laboral han sido evaluados por 5 jueces expertos, logrando obtener valores por encima de .80, valores que son aceptables, esto quiere decir que existe un alto nivel de concordancia entre los jueces sobre la adecuación de los ítems y que el cuestionario tiene una sólida validez de contenido, lo que significa que los ítems son altamente adecuados y relevantes para medir el constructo que se está evaluando.



ANEXO: BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO ESTRÉS LABORAL



ANEXO 14: DOCUMENTO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO CON SELLO DE RECEPCION DE LA ORGANIZACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gobierno Regional de Piura
Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Piura
TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
21 SEP 2023
Nº REG. 416:000m
HORA.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 11 de septiembre del 2023

RECIBIDO
Gobierno Regional de Piura
Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Piura
22 SEP 2023
Nº REG. 416:000m
HORA.

CARTA DE N°315-2023-E. P/UCV – PIURA

Sr.

Víctor Raúl Marquezado Coronado.
Director – Hospital Nuestra Señora de las Mercedes

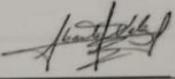
Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado "Cuestionario de ausentismo y estrés laboral" el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo los alumnos Castillo Sánchez Sarai y Ramírez Antón Brenda Nataly.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a 258 colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo-Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,


Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

f | t | g | y
ucv.edu.pe



Paita, 22 setiembre de 2023

INFORME N°050-2023-HNSLMP-43002014268

Abog. José Augusto Zapata Colmenares
Jefe de Personal Hospital Apoyo II-1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita.

**ASUNTO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
"CUESTIONARIO DE AUSENTISMO Y ESTRÉS
LABORAL".
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.**

REF. : CARTA DE N° 315-2023-E.P/UCV-PIURA.

**ATT. : PSIC. SARITA DANITZA VARGAS HERRERA
JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGÍA HNSLMP**

Por el presente me dirijo a usted para expresar el cordial saludo y como institución guía y modelo en el sector salud, que promueve y ejecuta acciones integrales para la persona, la familia y la comunidad, recibimos con gran satisfacción y responsabilidad el "Proyecto de Investigación" de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Piura.

Que, las alumnas, CASTILLO SÁNCHEZ SARAI Y RÁMIREZ ANTÓN BRENDA NATALY, estudiantes del XI ciclo de la Carrera Profesional de Psicología, de la (UCV) realizará una investigación utilizando el método de encuesta dirigido a 258 trabajadores asistenciales de la institución denominado: "AUSENTISMO Y ESTRÉS LABORAL EN EL HOSPITAL APOYO II-1 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES. PAITA, 2023".

El trabajo de investigación es de interés y de beneficio para la institución, considerando que busca determinar la relación entre los derechos y obligaciones que tienen los servidores a contar con un ambiente saludable en el trabajo con condiciones de seguridad y asistir con puntualidad observando los horarios establecidos en relación a los sistemas de control durante la jornada de trabajo en el Hospital Apoyo II-1 Nuestra Señora de las Mercedes de Paita y, servirá como documento de consulta para la investigación, así también, propuestas de mejoras de los reglamentos, normas y directivas internas y otros indicadores relacionados con causas del estrés laboral y ausentismo.

Así mismo viene con proveído de la Dirección General, y ha sido revisado y aprobado por la Unidad de Docencia, en consecuencia, requiere desarrollar el instrumento de investigación y toma de datos "Proyecto de Investigación", Ausentismo y Estrés Laboral.

Agradezco la atención que brinde al presente, así como también otorgar las facilidades en beneficio de la investigación, desarrollo académico y científico de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital II-1 Nuestra Señora de las Mercedes de Paita.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterar el saludo institucional y estima personal.

Atentamente,

C.C. Arch
Investigadores Pre Grado
UADI/GUCE

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE PAITA
Med. VICTOR E. MONTEPESANTES
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
(C.M.P. 0511)

Av. República de Chile N° 324
Of. 201-202
Jesús María – Lima 11
Teléfono (01) 240069

Zona Industrial II
Mz. "H" Lote – 01 Paita
Teléfono (073) 283860
www.hospitalasmercedespaita.gob.pe

ANEXO 15: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia del Marco Metodológico.

Apellidos y Nombres:				
<ul style="list-style-type: none"> Castillo Sánchez Sarai Elizabeth Ramírez Antón Brenda Nataly 				
PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Es de conocimiento general que al iniciar la Pandemia por el COVID 19, muchos trabajadores abandonaron el cargo que ejercían. Sin embargo, se desconoce la relación que pudiera existir entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Las Mercedes Paita	¿Existe relación entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Las Mercedes Paita?	Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Las Mercedes Paita	Determinar la relación entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Las Mercedes Paita	Existe una relación significativa entre Absentismo y estrés laboral en trabajadores del hospital Las Mercedes Paita.

Matriz de Consistencia del Diseño de Ejecución.

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PROBLACIÓN - MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
La presente investigación por su naturaleza es cuantitativa, puesto que requiere de estadística para obtener los resultados.	Diseño: <ul style="list-style-type: none"> No experimental Correlacional 	Trabajadores del hospital Las Mercedes Paita	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de absentismo Laboral. Autor: Jiménez, F. (2014) adaptado de Velásquez, K. (2019) El cuestionario consta de 15 preguntas divididas en 3 dimensiones. Dimensión Factor profesional, factores internos y factores externo. Las respuestas son del 1 al 5 en escala de Likert. Cuestionario de estrés laboral Autor: Castillo Rojas Kevin (2017) El cuestionario consta de 20 preguntas divididas en 3 dimensiones: (Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional) Las respuestas son del 1 al 4 en escala de Likert.

ANEXO 16: TABLA DE ESPECIFICACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE						
Absentismo						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Según Chiavenato (2000:203), refiere que el absentismo laboral es un término que ha sido empleado para referirse a las inasistencias o faltas de los trabajadores en una empresa, es decir, es la suma de periodos en que por cualquier motivo los trabajadores no asisten a su centro de trabajo.						
DEFINICIÓN OPERACIONAL						
El absentismo en los trabajadores será medido a través de un cuestionario Absentismo laboral creado por Jiménez, F. (2014) adaptado por Velásquez, K.(2019), el cuestionario conta de 15 preguntas divididas en 3 dimensiones.						
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEMS	N° ITEMS	ITEMS
FACTOR PROFESIONAL	Son aquellos elementos, características o influencias que afectan directamente a la vida laboral o a la carrera de una	Identificar la capacidad de conocimiento del trabajador en su área de trabajo, asimismo el grado de insatisfacción y ver el nivel en	Nivel de desconocimiento del área de trabajo.		1,2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria. 2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones. 3. La organización realiza reconocimiento a los

	<p>persona. Estos factores pueden incluir diversos aspectos relacionados con el ámbito profesional y laboral.</p>	<p>cómo se relaciona con su entorno.</p>	<p>Grado de insatisfacción laboral.</p>		<p>3,4</p>	<p>trabajadores que destacaron por un buen desempeño.</p> <p>4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución.</p> <p>5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.</p> <p>6. Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.</p>
			<p>Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral</p>		<p>5,6</p>	
<p>FACTORES INTERNOS</p>	<p>Se refiere a elementos o condiciones que se originan dentro de un sistema específico, organización, entidad o individuo y que afectan su funcionamiento, desarrollo o comportamiento.</p>	<p>Reconocer el grado de satisfacción salarial y el nivel de conformidad de las condiciones de su centro de trabajo.</p>	<p>Grado de satisfacción Salarial y crecimiento profesional.</p>		<p>7,8,9</p>	<p>7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.</p> <p>8. Usted se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.</p> <p>9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.</p> <p>10. El ambiente físico de trabajo, lo considera</p>

			Nivel de conformidad de las condiciones laborales		10,11	adecuado para un buen desempeño laboral. 11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.
FACTORES EXTERNOS	Se refieren a elementos, condiciones o influencias que provienen del entorno o contexto que rodea a un sistema, entidad o individuo, y que afectan su funcionamiento, desarrollo o comportamiento.	Identificar la cantidad de permisos por descanso médico o existencia de problemas familiares.	Número de descansos Médicos. Existencia de problemas familiares.		12, 13,14,15	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico. 13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada. 14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales. 15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.