



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN SERVICIOS DE LA SALUD

Índice de Absentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -  
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de la Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Mamani Caceres Carlita (ORCID: 0000-0002-3334-8949)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscoco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

LIMA- PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

### **A Dios.**

Este trabajo lo dedico a Dios, por darme la oportunidad de vivir y acompañarme en todo momento, fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

### **A mi madre, Estela.**

Por haberme brindado las herramientas necesarias, que me ha permitido lograr satisfactoriamente mis metas y ser una persona de bien y a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntas, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

## **Agradecimiento**

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho la magnitud de este aporte no hubiese sido posible sin la participación de las personas y de la institución que ha facilitado las cosas para que este trabajo llegue a su término.

Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos; debo agradecer al Dr. Felipe Guizado por su apoyo y por aceptar realizar esta tesis bajo su dirección. Así mismo agradecer a los docentes que me guiaron en mi formación profesional.

Tito, muchas gracias por todo este tiempo, en los cuales hemos compartido tantas cosas, hemos pasado tanto que en este momento tan importante para mí, estás acompañándome, gracias por ser un soporte, por el apoyo que me has dado para continuar, recuerda eres muy importante para mí.

Licenciada Ysabel Reyes por su apoyo incondicional, gracias por la confianza y por haberme dado la oportunidad y creer en mi profesionalmente.



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CARLITA MAMANI CACERES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**ÍNDICE DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA - 2019**

Fecha: 9 de mayo de 2019

Hora: 11:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

**APROBADO POR UNANIMIDAD**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**  
**Lima, 31 de marzo de 2016**

**Declaratoria de autoría**

Yo, **Carlita Mamani Caceres**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019" presentada, en 106 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de marzo del 2019

  
\_\_\_\_\_  
**Mamani Caceres Carlita**

DNI: 45551026

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis “Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Los contenidos que se desarrollan son:

- I. Introducción: En esta parte se hace una vista panorámica sobre el tema, planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como en el marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.
- II. Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.
- III. Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.
- IV. Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con los obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes.
- V. Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.
- VI. Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.
- VII. Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	<b>Páginas</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	
1.3. Teorías relacionadas al tema	
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Objetivos	47
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	54
III. Resultados	55
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	78
Anexos	84

## Índice de tablas

		Páginas
Tabla 1	Días Previstos por años. “Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero”.	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable Absentismo laboral.	53
Tabla 3	Datos de población y muestra de la investigación	54
Tabla 4	Frecuencias del Índice de línea de base anual de horas perdidas en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	57
Tabla 5	Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por descansos médicos en el personal de enfermería del HNAL en el 2018	58
Tabla 6	Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Licencia de Maternidad el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	59
Tabla 7	Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Libre por Horas Trabajadas, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	60
Tabla 8	Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	61
Tabla 9	Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	62
Tabla 10	Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	63
Tabla 11	Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, por otros motivos, el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	64
Tabla 12	Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.	65



## Resumen

Introducción: en las Instituciones Públicas y Privadas, el ausentismo laboral es una situación frecuente la que genera gran impacto. El objetivo de la investigación fue Determinar el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2019.

Fue una investigación básica, cuantitativa, descriptiva de corte transeccional de tipo descriptivo. La muestra fue de 721 enfermeras, se utilizó como instrumento los reportes mensuales de absentismo laboral imprevisto del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del 2018, para el análisis estadístico se acopió la información en un formato de hojas, para su posterior procesamiento de información en el programa Microsoft Office Excel versión 2010.

Finalmente, el estudio determinó que el índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018 es de 3.28. Así mismo se encontró que la causa mayor de ausentismo es de motivos varios (duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, licencia sindical, licencia por paternidad) que alcanzó a un nivel de 50.8% seguido de los descansos médicos, con un nivel de 21.5%.

**Palabras clave:** Absentismo laboral, imprevisto.

## **Abstract**

Introduction: in Public and Private Institutions, work absenteeism is a frequent situation that generates great impact. The objective of the research was to determine the unforeseen Labor Absenteeism Index in the nursing staff of the National Hospital Arzobispo Loayza - 2019.

It was a basic, quantitative, descriptive research of a transsectional nature of a descriptive type. The sample was of 721 nurses, it was used as an instrument the monthly reports of unforeseen absenteeism of the nursing staff of the National Hospital Arzobispo Loayza of 2018, for the statistical analysis the information was collected in a format of sheets, for its later processing of information in the Microsoft Office Excel version 2010 program.

Finally, the study determined that the rate of work absenteeism in the nursing staff of the National Hospital Arzobispo Loayza in 2018 is 3.28. It was also found that the main cause of absenteeism is of several reasons (mourning, commission, unemployment, campaign, resignation, union leave, paternity leave) that reached a level of 50.8% followed by medical breaks, with a level of 21.5%.

**Keywords:** Labor absenteeism, unforeseen.

## **I. Introducción**

### 1.1. Realidad problemática

En la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 2016, dice que el ausentismo es, la no asistencia al centro laboral del trabajador, siendo excluido aquel periodo de vacaciones y/o huelga, y el absentismo laboral por razones médicas; el periodo de baja laboral a razón de la imposibilidad del individuo, excepción que se hace para el embarazo normal o prisión, sin embargo, algunos autores dicen que se debe incluir en la medición, las mencionadas exclusiones por la OIT, así mismo propone como se debe de calcular o cuantificar tal situación con la finalidad de conocer la “Tasa global de ausentismo”.

En las instituciones privadas y/o públicas, el ausentismo laboral es una situación frecuente, generando un impacto en la atención, procesos de actividades y el desarrollo económico. Conllevando el aumento de los costos, la sobrecarga laboral en los otros trabajadores; siendo solo algunos de los efectos del ausentismo laboral.

Sin embargo, la sociedad no considera al ausentismo como un potencial o importante problema para las instituciones o empresas; considerando que genera un impacto negativo para el empleador y para el trabajador, así mismo generara un impacto a nivel macro, retrasando el impacto económico y social del país, ya sea por el nivel de producción y los altos costos sociales (subsídios) que implica. Cabe mencionar que también hay un impacto positivo, un posible aumento de empleo y en el ausente, la disminución del estrés laboral, mejorar el rendimiento laboral, mejorar sus relaciones familiares.

Es importante mencionar que el absentismo laboral institucional es un indicador, que va a medir la problemática a nivel del empleado y de la organización. Los datos reportados por la Canadian Health Services Reserarch Foundation (Baumann et al., 2001), refieren que los índices relacionados con el absentismo laboral en enfermería son mucho mayores a diferencia de otros profesiones de salud; y Horrigan et al., 2013; Martinato et al., 2010 manifiestan que el absentismo laboral pueden ser afectado por gran variedad de factores, así podemos mencionar a el género, el estado civil, el número de hijos, la edad, la antigüedad profesional, el tipo de trabajo, el grado de responsabilidad, la categoría profesional, el grado de satisfacción por el trabajo, el horario, la plaza y

el tipo de enfermedad etcétera; entonces las particularidades sociodemográficas y profesionales pueden afectar sobre la inasistencia al trabajo.

Entonces se puede inferir que la mayoría de trabajadores tiene razones justificables para faltar a su trabajo; hay algún estudio que dice que se usaron falsos argumentos para ausentarse del trabajo, es así que en el estudio "Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica", realizado por Adecco, y aplicado en Ecuador, Brasil, Chile, México, Uruguay, Perú, Argentina y Colombia dice que, el 90.82% de latinoamericanos refiere que no ha faltado a su centro laboral con excusas falsas. Y el 9.18%, reconoce que ha faltado y se ha justificado con otras razones, como que su jefe inmediato no es flexible, que no tiene motivación y otras razones poco convincentes. Por otro lado se encuentra que dentro de las faltas justificables son problemas de salud (55.78%)

Este mismo estudio menciona la situación del ausentismo laboral en el Perú, donde el 32.01% faltó al trabajo de uno a tres veces en un semestre. La causa principal que refirieron son problemas de salud (56.35%), el 45.77% refieren por trámites personales o consultas médicas y un 15.8% por problemas personales.

Por otro lado, un grupo de encuestados refiere no haber faltado con mentiras (86.91%), contraponiendo al 13,09% restante que dice que asistió a una entrevista laboral (30.8%), se siente desmotivado laboralmente (30.8%) y que tiene un jefe, que no es flexible (26.34%).

El Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL), es un hospital de referencia a nivel nacional, con un nivel de complejidad de 3-I, y no es ajeno a la realidad mostrada en el mundo, pues el ausentismo laboral no previsto repercute notoriamente en la calidad de atención, y la atención en sí misma, sin considerar que hace muchos años no se cubre la brecha en recurso humano en la parte asistencial (Licenciados de enfermería y técnicos en enfermería), teniendo en consideración que por ser un hospital de tercer nivel, el recurso humano debe de ser dotado de acuerdo al nivel de dependencia de los pacientes, demanda de pacientes y las inasistencias de los trabajadores a sus turnos programados repercute seriamente la atención en la institución.

## 1.2. Trabajos previos

Después de realizar la revisión de antecedentes se encontró algunos estudios relacionados. Así tenemos

### **Antecedentes internacionales**

Caicedo, Gutiérrez y Serna (2016) en Colombia, en su estudio, *Ausentismo Laboral en Personal de Salud de la Red Salud Norte de Cali en el 2013*. Tuvieron como objetivo identificar las características del ausentismo laboral de los trabajadores de salud en la Red Norte (2013). La metodología del estudio es observacional, descriptivo, retrospectivo, con una muestra de ciento ochenta y tres personas, presentando ausentismo 93 personas en el 2013. Para la recolección de datos se usó un padrón. Del estudio se deriva que en la féminas, el 74,8 % representó al ausentismo, de lo cual, el 52,2 % (856 horas) corresponde a las auxiliares de enfermería. El 69,4% tiene origen en la incapacidad (1934 horas), el 74,2 % son personales que trabaja 8 horas por día y están programadas en el área de consulta externa. El índice de frecuencia y severidad es más grande en técnicas de enfermería, féminas y del personal que trabaja en consulta externa de ocho horas de trabajo. Finalmente se concluye que el sexo, las horas de trabajo, el tipo de vínculo laboral, el cargo que ocupa y la incapacidad médica, son causas que se asocia a niveles altos de ausencia en los recursos humanos del sector de la salud.

En Murcia, España, Adamy, E., Ferraz, K., Grisa, C., Ostrovski, V., Trindade, L., et al (2014). en su estudio; *Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario*, con el objeto de examinar las causas de absentismo entre el personal de enfermería de un hospital público. Metodológicamente es un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, el cual se ha realizado en la oficina de registros del hospital en investigación, la información ha sido analizada con el software SPSS. El turno de la noche presento más registros. Se encontraron cuatrocientos cinco patologías relacionadas con las ausencias, siendo las enfermedades digestivas, musculo-esqueléticas, oftalmológicas y de salud mental las de mayor incidencia. Así mismo se observó una relación entre la función y el tiempo de ausencia, con una mayor presencia en los técnicos de enfermería.

Finalmente se identificó que existe relación entre absentismo, y el perfil de los trabajadores, condiciones laborales y los fines laborales.

Jiménez (2014) de Bogotá investigó: *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá*, y tuvo como objetivo, determinar las condicionantes que colaboran el ausentismo laboral en el trabajador en enfermería y el impacto financiero en costos de una institución de salud de alta complejidad en Bogotá de 2011 al 2012. El tipo de estudio fue descriptivo transversal de carácter retrospectivo. Tuvo como población, 604 personas, 349 correspondieron al año 2011 y 355 corresponden al 2012. Usaron de instrumento la observación de archivos: vieron el horario del personal programado para laboral los días domingos y feriado y (FO-DE-2004), control del padrón de todos los días del paciente y del trabajador en enfermería por cada unidad y turno (FO-DE-2003), el control (hoja) de la asistencia del trabajador en enfermería (FO-DE-2004) el cambio de turno del trabajador de enfermería (FO-DE-2004). Usaron una escala para medir la Tasa General de Ausentismo (T.G.A.), la Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.), Tasa de Gravedad o severidad de Ausentismo (T.S.A.). En el análisis de la información se aplicó: medidas de tendencia central, las tablas de frecuencia y generales y la correlación de Pearson. Finalmente se concluyó, que la periodicidad del ausentismo es mayor a la del ausentismo justificado, siendo en el 2011 (2262) y 2012 (2577); representando por mayoría al permiso de lactancia materna, la cual es una hora (48%), continuando con las horas prestadas llamado “ausencia con permiso”, 25% para el 2011 y 23% en el 2012, siendo otros motivos como, citas médicas, reuniones escolares de los hijos, razones. Finalmente las licencias de carácter médico tienen el 22% (2011) y 21% (2012).

Barrera y Mazo (2014), España en su estudio: *Factores relacionados con el absentismo laboral por causas médicas en el personal de enfermería, fundación clínica del norte*, con el objeto de investigar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos y la relación con el absentismo laboral por causa de salud del trabajador en enfermería de la Fundación Clínica del Norte. La metodología aplicada indica que es una investigación empírica, analítica,

exploratoria de corte transversal, la muestra fue no probabilística por casuística de cuarenta y cinco empleados, además de recolecto información sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos utilizando un cuestionario virtual autodiligenciada y una data institucional sobre absentismo laboral del periodo 2013-2014, la información fue analizada por el software estadístico, SPSS; obteniendo como resultado que la causa medica haciende en un 78% con una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor  $p=0,031$ ); también se observó mayor ausentismo en el personal auxiliar, siendo el 80% en comparación con las enfermeras que representa el 50%; con respecto al sexo las mujeres presentan el 81% por incapacidad a diferencia de los hombres, que tiene el 63%, cabe resaltar que no se tuvo una asociación estadística significativa. Por lo cual se puede concluir que existe un porcentaje elevado de absentismo laboral en el trabajador en enfermería y aunque no se pudo establecer asociación estadísticamente significativa, se concluye que el incremento del absentismo laboral es por razón médica.

En Colombia, Bonilla, Carrasco, Flórez; et al (2014) en su estudio: *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*, con el objetivo de establecer las motivaciones del personal de la salud para ausentarse en los turnos que tenían programados. La metodología del estudio aspira un alcance técnico, para lo cual necesitara de un análisis cuantitativo y cualitativo de la satisfacción laboral y de los factores que intervienen en los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI) de Vista Hermosa. Se encuentra como resultados que el 42% representa la permanencia del vínculo laboral con la empresa (de dos a diez años), el 33% de personal tiene como tiempo de trabajo más de diez años, lo cual, refleja que la entidad tiene interés por conservar al personal brindando la estabilidad laboral. Así mismo se tiene que el 42% presenta un grado alto de satisfacción laboral, el 25% de personal se encuentra muy satisfecho; lo que se relaciona con el tiempo de servicio, las garantías y motivaciones que brinda el hospital a los trabajadores (el salario, bonificaciones anuales y facilidades para cambiar turnos). Por tanto se concluye que las causas principales de ausentismo en el CAMI de Vista Hermosa fue incapacidad por enfermedad, ausentarse o llegar tarde a causa de temas



domesticas o por contar con un trabajo adicional; asociándolo directamente con la institución, en el sentido que corresponde al sector salud, la carga en el trabajo elevada y la ideología de contar con dos trabajo al mismo tiempo.

### **Antecedentes nacionales**

Núñez y Pérez (2017) en el Perú; en su estudio *Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins*, y tiene como objetivo, identificar los indicadores de absentismo laboral que no se ha contemplado programar, en el personal de enfermería, el origen, las causas y la correlación con factores sociodemográficos. Es un tipo de estudio descriptivo, correlacional y retrospectivo. Con una muestra de 39, la cual estuvo conformada por técnicos de enfermería (13) y 16 enfermeros del servicio de medicina interna del HERM. El instrumento que se usó en esta investigación fue una relación de chequeo con información sociodemográficos y caracteres propios del absentismo, entre el año 2013 y 2016. Concluyendo que un 89 % ha mostrado una media de 865 horas al año de ausencias, presentando una tasa de absentismo laboral que no programo de cuatro. Además se tiene que los indicadores de absentismo como IF, IG y TGA son menores en los técnicos de enfermería (16; 39,5 y 1,5) y mayores en los enfermeros (30; 87,5 y 3,5); finalmente tenemos como primera razón de absentismo al descanso médico por enfermedad, además se encontró que el absentismo tiene relación con el tiempo de trabajo, carga familiar y su situación civil (divorcio, separación, viudez).

Alta (2016), en el Perú, investigó: *Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*, con el objetivo de dar a conocer los principales factores del ausentismo laboral y la relación con la satisfacción laboral del personal de cirugía que laboran en el HNERM; en su metodología se tiene que es un estudio es descriptivo, analítico con y tiene una muestra de 156 personas. Obteniéndose como resultado que el ausentismo alcanza el 28.8%, presentando como causa común la enfermedad, secundada por motivos familiares, también se puede mencionar inasistencia por falta de políticas inadecuadas en la

organización, faltas por motivos personales. Por otro lado se tiene que la satisfacción laboral total fue de 71.57%, la satisfacción laboral intrínseca fue de 33.88% y la satisfacción laboral extrínseca fue de 37.68%; por lo que la proporción de personal satisfechos laboralmente fue de 79.81% y la insatisfacción laboral fue de 20.19 %. Así tenemos que los insatisfechos laboralmente (OR = 11.333) presentan mayor riesgo de ausentarse. Otro factor es la condición de trabajo, contratados y estables, y representa un riesgo de ausentismo de 3.12 veces en relación a las personas de condición laboral estable (OR = 11.333). Se concluye que el personal de salud de cirugía presenta ausentismo laboral, y como causa común es la enfermedad comprobada, seguida por el ausentismo a causa de motivos familiares. Y la proporción de enfermeras que no están satisfechas laboralmente representa el 20.19% la cual se relaciona con la condición laboral no estable.

Gastulo (2018), en el Perú, en su investigación: *Sistema de gestión de descansos médicos basado en patrones de comportamiento para contribuir a la toma de decisiones del departamento de enfermería de una empresa prestadora de servicios de salud*, con el objeto de colaborar en la gestión de toma de decisiones y de los descansos médicos en las áreas a cargo del departamento de enfermería; a través de un método o sistema implementado que va a permitir gestionar los descansos médicos, basado en la minería de datos, considerando los patrones de conducta, coberturando la necesidad requerida. De los resultados podemos deducir, que gestionar los descansos médicos resulta eficiente y colabora en la toma de decisiones al departamento de enfermería.

Talledo (2018), en el Perú, realizó un estudio: *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas* del 2015 al 2017, con el objetivo de determinar los factores del absentismo en el personal de enfermería en un instituto de salud; de la metodología podemos mencionar que es un estudio de tipo descriptivo, no exploratorio y de corte longitudinal. Tuvo como muestra a 1035 reportes de permisos y licencias; para analizar la hipótesis general se usó la prueba de regresión logística ordinal y para las hipótesis específicas se utilizó la prueba de independencia del Chi Cuadrado (0.05). Por tanto en los resultados se ha

encontrado que las causas del ausentismo en el mencionado hospital se da principalmente por presentar incapacidad a causa de enfermedad ( $p=0,000<0,05$ ), como segunda causa tenemos a la licencia que se da por maternidad ( $p=0,000<0,05$ ) y otras causas ( $p=0,000<0,05$ ), considerando como definitivos para ausencias desde 1 a 30 días.

En el Perú, Jave (2015), realizó un estudio: *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza* con el objetivo de determinar el costo que genera el ausentismo laboral a causa de licencias por causa medica en el HNAL - 2015. El método que se utilizó en esta investigación, fue descriptivo, no experimental y se tuvo como muestra a 118 médicos y a trabajadores en enfermería. Se hizo el análisis de lo que cuesta las ausencias y se contabilizo los ingresos dejados de percibir por el hospital, el descuento económico del trabajador y el costo de tiempo perdido del paciente; así mismo se hizo un análisis de sensibilidad y económico. Como resultados se obtuvo que el coste promedio para el hospital fue de S/.269, 97, el precio promedio de ausentismo para el paciente fue de S/. 266,3 y anualmente, el coste aproximado creció a S/. 126 562,76 nuevos soles. En promedio se obtuvo 3,6 días de ausencia. Por otro lado, también se obtuvo el costo por tipo de personal, siendo enfermería un costo menor a comparación del médico, (S/.186, 39 vs S /. 494,58). Según sexo, el costo del ausentismo laboral de sexo femenino es de S/. 194,26 y del sexo masculino es de S/. 513,33; de acuerdo a la patología diagnosticada, la patología muscuesqueletica la que genero costo mayor (S/. 438,89), quedando en segundo lugar la alteración neurológica (S/. 367,77). Y de acuerdo a la condición de trabajo se halló que el costo promedio de CAS es de S/. 465,85 y en el personal nombrado fue de S/. 180,49. Finalmente se concluye que en el HNAL el costo atribuible al ausentismo laboral por licencias médicas a causa de una enfermedad asciende a S/. 126 562,76 nuevos soles.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Definiciones**

Es importante determinar y conocer el significado del término ausentismo laboral: el origen etimológico del termino ausentismo proviene del latín y es el resultado de dos elementos, “absentis” que se traduce como “el que está lejos”, y como sufijo tenemos a: “-ismo” que se traduce o indica: “actividad”.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2006), el ausentismo laboral se define como: a no asistencia al centro laboral del trabajador, siendo excluido aquel periodo de vacaciones y/o huelga, y el absentismo laboral por razones médicas; el periodo de baja laboral a razón de la imposibilidad del individuo, excepción que se hace para el embarazo normal o prisión.

De otro modo, en el diccionario la Real Academia Española (RAE), acepta el termino ausentismo como un sinónimo de absentismo. Conceptualizando y aludiendo a la inasistencia deliberada de una persona a un lugar o sitio donde está obligado a cumplir y/o desarrollar una determinada función, así como el abandono frecuente o habitual de la ocupación o desempeño de labores o funciones y deberes inherentes a su cargo. La definición que le otorga, la real academia de la lengua es en sustantivo como en verbo, a absens y absentarse, lo hace anticuadamente; en la historia estos términos se usaron en castellano en el siglo XIII, por otro lado que el termino ausente fue usado en 1443.

Históricamente el ausentismo se usa en el siglo XVII, en un contexto que, los feudales irlandeses, por razones de seguridad, abandonaban sus tierras. Y ya mucho después el término “ausentista” es usado en el ámbito laboral, así mismo por esos tiempos existía una bebida llamada “absenta”; la cual, después de ser tomada en exceso por la gente trabajadora de las grandes fábricas generaba ausencias en el trabajo, esto debido al alcohol que contenía la bebida.

#### **Teorías**

Según Ortiz (2013), El absentismo en el trabajo ha sido investigado de diferentes perspectivas, pero no ha sido considerado de forma global, y esto se pudo dar, ya que, no presenta una justificación teórica amplia, y esto se da por dos razones: es un fenómeno complejo ya que no hay un concepto amplio del absentismo y sus

enfoques, como también el deficiente concepto del entorno sociocultural en una organización o institución. Por tal razón mencionaremos supuestos teóricos, en lugar de teorías, por lo cual se formulara modelos con aproximación a las primeras teorías.

En el estudio de Reyna (2017), menciona los siguientes Modelos:

### **Modelos**

Nicholson en 1977, acertadamente logro un conjunto de principios, ideas, supuestos del absentismo, convirtiéndolos en tres modelos explicativos.

**Modelo de huida del trabajo o evitación laboral** (Pain-avoidance models) este modelo considera como huida, abandono o fuga de un trabajo, valorándolo negativamente, la conducta del absentista.

**Modelo de ajuste laboral o adaptación e inadaptación** (Adjustment to work models), en este modelo, el absentismo, se considera que es una respuesta del trabajador a los cambios o procesos de adaptación frente a las necesidades laborales; la falta del trabajador al trabajo es el efecto del proceso de adaptación y de socialización al trabajo (Rhodes y Steers, 1990). Este pensamiento del absentismo (efecto de adaptación o que no se adapte al trabajo) es una perspectiva que ha prevalecido en el estudio y se han perfeccionado modelos que explican más en sistemas, al coincidir los supuestos básicos de estos modelos con las juicios originarios de la Escuela de Relaciones Humanas (Gutiérrez, 1984; Ribaya, 1996). Así tenemos que hay modelos que se localizan en las teorías de Hill y Trist, As, Gibson, Rosse y Miller; y Chadwick-Jones, Nicholson y Brown.

Teorías de Hill y Trist (1953 y 1955); realizaron un estudio buscado la relación que hay entre el absentismo y la adaptación que tiene el trabajador con su empleo, concluyendo que entre ambas variables existe un dinamismo, que variara en el tiempo, entendiendo que la conducta del absentista está ligada a la socialización de la persona en el trabajo, considerándolo como un signo de abandono parecida a la de rotar y de accidentes de trabajo; el cual presenta etapas como una forma de abandono – rotación, ausencias consentidas y ausencias no consentidas. Entonces según este modelo, el comportamiento tiene tres etapas: la adaptación en su etapa inicial, el trabajador presenta “crisis de

iniciación" y si no se conoce las normas de ausencia de la institución, abandonara rotando; la fase media, llamada "transito diferencial", el trabajador recurre a las ausencias consentidas que no involucran castigo o sanción en el absentismo; y la tercera etapa, llamada "adaptación consolidada", el trabajador reemplaza las ausencias permitidas por las que no son permitidas.

Teoría de As (1962), en este modelo se mantiene que las faltas ala centro de labores están en función al tipo de relación y al lazo que une al empleado con la institución. El contrato genera un lazo de unión donde intervienen dos factores: incentivos (tendencia natural de asistir al trabajo) adaptación (factores que pueden influir en el absentismo). Cuando la persona es contratada, tiene el sentimiento que pertenece a la institución, y es percibido con emoción, y el sentimiento contrario será el miedo de perder su empleo. Por lo que esta situación lograra una asistencia al trabajo, y que será entorpecida si se presentan incidentes como, pequeñas enfermedades, deberes familiares, etcétera. Las barreras son un grupo de factores que influyen sobre el absentismo, y se pueden diferenciar de aquellos que afectan de frente al trabajador y a la empresa (ver gráfico 1). La mencionada diferenciación solo ratifica que: la idea que es imposible generalizar la iniciación que existe una relación negativa entre la adaptación y el absentismo, pues puede ser que personas con buena adaptación a su trabajo sean afectados por barreras a la asistencia inevitables, generando un límite de capacidad para asistir.

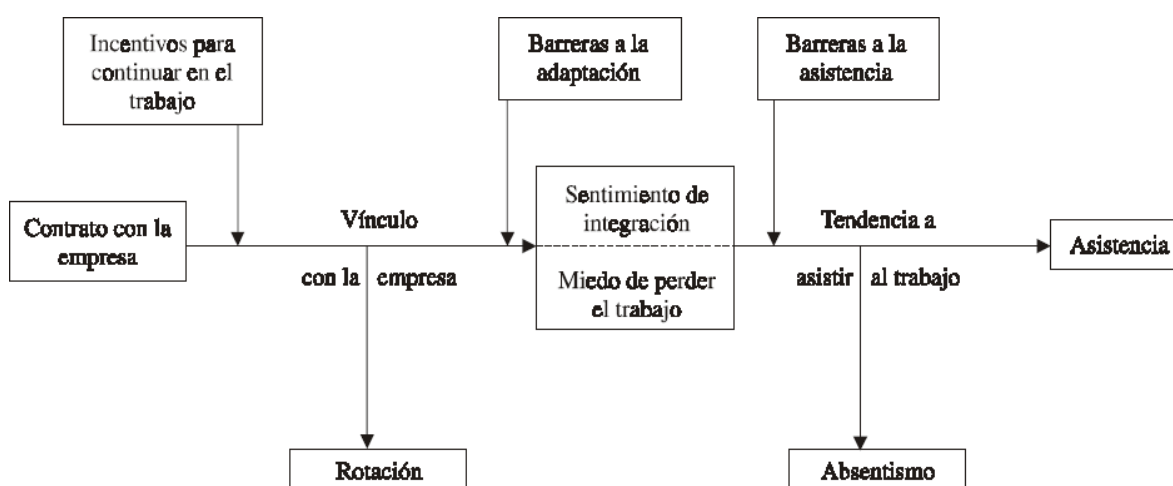


Figura1. Modelo explicativo del absentismo laboral según As (1962 pp.279)

Gibson (1966); explicó el comportamiento de la ausencia elaborando un modelo de conceptos de la conducta de la organización, el cual está a base de la relación entre la organización y el trabajador estableciendo un intercambio, donde el individuo contribuye con la organización a cambio de percibir incentivos y/o recompensas en función al esfuerzo. En esta relación es de importancia disponer una adecuada actitud de compromiso. Según este modelo, un factor que determina el comportamiento de la ausencia es la identificación del empleado con su trabajo, de tal forma que cualquier factor que ayude o incremente la identificación laboral va a operar reduciendo el ausentismo. Sin embargo hay otras variantes que intervienen en el comportamiento de la ausencia y que son capaces de hacer crecer el absentismo, así tenemos a las justificaciones que legitiman las ausencias laborales; la utilización de la ausencia en este marco teórico ante un jefe, se relaciona al absentismo con variables como la antigüedad, el género, el status de trabajo, la edad, ambiente organizacional circundante y el tipo de organización.

Rosse y Miller (1984); la conducta de absentismo la consideran como respuesta del trabajador adaptándose al ambiente laboral. Este modelo surge al responder la pregunta: ¿cuándo los trabajadores están insatisfechos, qué hacen? Está fundamentada en la conducta de cambio del empleado y descifran que el comportamiento de ausencia es una disolución ante la rutina diaria; este constructo constituye, un modelo de ajuste, no obstante contienen elementos de modelos de decisión. De esta manera, explican, que los sucesos como: días de sol o días de primavera originan un estado de insatisfacción concerniente en el empleado, llevándolo a un contexto negativo generada por las ganas de seguir con naturalidad y no conseguir unos cambios ante los hechos nuevos. Estas situaciones las genera el individuo con la finalidad de mejorar su estado en el trabajo; los factores que influyen en esta conducta son: el status, la experiencia, las normas sociales y la idea de obligación. Este modelo hace tres aportaciones: Primero, el absentismo es considerado como una conducta disponible por el individuo insatisfecho; segundo, la conducta absentista es de naturaleza dinámica; y finalmente, en el ciclo vital del individuo, la conducta de ausencia es el resultado de la adaptación.

Y finalmente, tenemos al último de los modelos de ajuste laboral, el cual se diferencia de los anteriores por enfatizar en el intercambio social.

Chadwick-Jones, Nicholson y Brown (1982); en este modelo recalcan que no ocurre como en el modelo de Gibson, y que no es un intercambio entre la organización y el individuo, sino que se da también entre los individuos de la organización. Cuando existe un "intercambio negativo" entre los individuos y la organización, los empleados faltan al trabajo, esto se debe posiblemente a las presiones, al estrés y otros; por ejemplo: el favoritismo de algunos jefes con algún o algunos de sus empleados, justificando ausencias, como enfermedad, en vez de ausencias no justificadas; también el empleado piensa: "si usted fue el absentista de la semana pasada, ahora me corresponde ser a mí"; afectando a otros trabajadores, convirtiéndose en la cultura de absentista imperante. Así mismo tenemos a otro factor, que analiza el nivel de contrato psicológico u obligación. Entonces se puede enumerar cuatro tipos de cultura de absentista de acuerdo a su capacidad de saliencia:

Cultura dependiente, baja saliencia y alto crédito, la cultura del absentista no es importante, desempeñando, el empleado, responsabilidad, obligaciones, presentado un desvío en el absentismo.

Cultura de moral, alta saliencia y alto crédito, la cultura del absentista es alta y el empleado, desempeña labores de responsabilidad y muchas obligaciones, en efecto es representado por el absentismo constructivo.

Cultura fragmentada baja saliencia y bajo crédito, la cultura que presenta es de obligaciones que tienen baja repercusión resultando ausencias calculadas.

Cultura conflictiva, alta saliencia y bajo crédito, es una cultura donde el trabajador no presenta fuertes obligaciones sin embargo el absentista es importante obteniendo como resultado un absentista provocador o desafiante.

Este modelo posteriormente, fue mejorado por Nicholson y Johns (1985), y el interpreta que la cultura empresarial sobresaliente interviene en el absentismo de los trabajadores.



### **Modelos de decisión, (Decision models)**

La conducta absentista es comprendida principalmente como una decisión racional (o casi racional) basada en la elaboración de fines u objetivos determinados.

La Economía y la Sociología, han contribuido al desarrollo del modelo de decisión, que se han dado lugar a partir de los modelos racionales de decisión. En ese sentido, también tenemos una propuesta desde la Psicología organizacionales, dando lugar un sistema de expectativa. Lo común de estas, es que ven a la conducta absentista como algo racional y natural, en gran medida, determinada por una evaluación individual

La Teoría de la expectativa-valencia, para el caso de la motivación del trabajador, teoría que inicia Vroom en 1964 y es desarrollada por Lawer y Porter en 1967. La presente se puede aplicar siempre que se incorpore a la teoría de la decisión, entonces cuando los individuos toman la decisión de faltar, deben de tener en consideración las posibles valoraciones externas que puedan surgir como resultado de su comportamiento. Cabe resaltar que esta teoría no ha desarrollado alguna aplicación en el absentismo, sin embargo esta ha influido permanentemente en su estudio

Y por último, Youngblood en 1984, constituyendo los aportes psicológicos y económicos en un tiempo, se entiende que el absentismo es una sucesión de procesos de motivación, asociándolo al campo laboral y no laboral. Operando de forma parecida a los modelos de evitación, considerándolo no sólo como conducta organizacional, sino que, también como conducta individual.

Actualmente, la clasificación presentada, a pesar del tiempo aun continúa teniendo vigencia, más que nada, por la claridad; sin embargo, estos modelos teóricos, las categorías de estos modelos son una operación ideal, razón por la que un planteamiento teórico se encuadrara en forma exclusiva.

### **Modelos integrados de presencia**

Como idea principal del modelo se tiene de Nicholson (1977), quien cataloga la conducta de presentarse al trabajo como algo habitual y normal. Y el vínculo que

se crea entre el trabajo y el individuo es llamado "Adhesión al trabajo" y se implanta cuando el individuo se identifica con la rutina y la cultura de la organización esto se ve reflejado cuando la conducta del trabajador es controlada por la institución y/o organización. En tal sentido el término "adhesión" hace referencia a la parte subjetiva en relación al trabajo.

### **Modelos de personalidad**

Ortiz, involucra el modelo de Judge, Martocchio y Thoresen (1997), a este modelo; donde consideran aspectos de la personalidad del trabajador, refiriendo que tienen base en factores como el neuroticismo, la extroversión, el realismo a la experiencia, la agradabilidad y la escrupulosidad, lo que son acogidos en un modelo que es llamado "Big-Five" de Goldberg (1990). Posteriormente solo se enfoca en tres de ellos, quedando así el neuroticismo, como la ausencia de estabilidad emocional del trabajador, la extroversión definido como muestra de sociabilidad del individuo y la escrupulosidad, la cual hace referencia a la caracterización de las competencias personales, la autodisciplina y la orientación al logro. Siendo las conductas negativas la que involucran las ausencias del trabajador.

### **Características del Absentismo Laboral**

Danilo klarick (2008) realiza una clasificación del ausentismo, dividiéndolo en cuatro características importante. Así tenemos a la: Empresaria y/o directivo y el económico, se da cuando el individuo se adapta a la empresa y viceversa.

En segundo lugar, tenemos a lo Psicológico, se da cuando el trabajador o colaborador está animado o satisfecho con el trabajo, es necesario establecer reglas para atenuar el incremento de ausencias en la organización o institución. En lo sociológico, es importante considerar los componentes de cada trabajador como: la edad, el sexo, el estado civil, etcétera; así como también es importante considerar los componentes externos: la distancia de la casa al trabajo, las situaciones familiares y situaciones de la organización del trabajo, como el trabajo en cadena.

Finalmente a nivel Pedagógico, los trabajadores usan al ausentismo como una distracción pasajera o del momento, escapando de las tensiones o de la disminuida moral que se localiza con los temas laborales.

### **Causas del Absentismo Laboral**

Determinar las causas del absentismo laboral nos ayuda a clasificar o diferenciar el ausentismo en su análisis. En el estudio de Reyna (2017), menciona lo siguiente:

Según, Boada, De Diego y Vigil (2004) concuerdan que son numerosas razones que debe de considerarse cuando se analiza el ausentismo laboral, como la religión, el estatus social, y otras particularidades, muchos estudios concluyen que las causas más importantes del ausentismo son: las infecciones respiratoria, las bebidas alcohólicas, las drogas, la motivación, enfermedad de los hijos y problemas con el transporte.

Así lo menciona Idalberto Chiavenato (2003), considerando que las causas probables, pueden darse por:

Patología probada.

Patología no probada.

Razones familiares.

Retrasos no voluntarias.

Ausencias voluntarias por razones personales.

Razones económicos.

Inconvenientes con el transporte.

Desmotivación laboral.

Mal clima organizacional.

Disminuida adaptación del trabajador con su centro laboral.

Políticas de la compañía poco razonables.

Accidentes laborales.

## **Clasificación y tipos del Absentismo Laboral**

El Absentismo Laboral se puede clasificar en:

### **Clasificación del ausentismo según Porret:**

Según Porret (2012), el ausentismo se puede clasificar de maneras múltiples. Así tenemos la clasificación:

**Según su origen**, el ausentismo, puede clasificarse en ausencias de origen médico y no médico.

Médico: Aquel que se genera de alguna patología evaluada clínicamente.

Por ejemplo: Apendicitis aguda

No médico: Son ausencias que no se relacionan con enfermedades, son producidas por causas diferentes a las médicas, podrían ser, familiares o no familiares, pero siempre ajenas a la institución y relacionadas con la deficiencia de motivación hacia el trabajo.

**Según la ley** y sus causas amparadas, las ausencias pueden ser legales (amparadas por la ley) o ilegales.

Legal: es cuando el trabajador no acude al trabajo por una razón o causa, autorizada.

Ilegal: Es cuando, falta al trabajo sin alguna justificación razonable, ni lógica, y menos aún autorizada en base a los derechos reconocidos por ley.

**Según la decisión** del trabajador, el trabajador toma decisión sobre su ausencia al centro laboral, esta decisión puede ser voluntaria o involuntaria.

Voluntario: esta no presenta causa objetiva, se da con más frecuencia y aparece como resultado de la desmotivación por trabajar, esto se principalmente porque el clima laboral, trato diferenciado por los superiores, o sensación de injusticia en la repartición de trabajo, o retribución desproporcional a sus capacidades, etcétera.

Involuntario: Se da generalmente cuando aparecen enfermedades, se producen accidentes o también, por causas de fuerza mayor familiar.

### Clasificación del ausentismo según el modelo de Reyes Ponce

Reyes Ponce (2000), realiza una clasificación del ausentismo como: ausentismo mental y ausentismo físico.

El ausentismo mental, Es cuando el trabajador asiste físicamente, sin embargo a nivel mental está distante de la realidad, sus ideas y pensamientos se encuentran en otro lado, generando disminución en la eficacia del trabajador.

Por otro lado tenemos al ausentismo físico, que se define como la inasistencia física del personal a su puesto de trabajo, este a su vez está dividido en dos: el ausentismo físico justificado, que es la falta del trabajador a la institución a causa de una incapacidad o impedimento real y fehaciente, por ejemplo: por enfermedad, por accidente laboral, vacaciones, descansos por semana, incapacidad por maternidad, o postoperatoria, etcétera. Y el ausentismo físico injustificado: Se define como inasistencia inesperada de un trabajador a su centro de labores, usando fundamentos injustificables.



Figura 2: Tipo de ausentismo. (Reyes Ponce 2000).

### Clasificación del ausentismo según Bastide (2012)

El ausentismo puede clasificarse en dos tipos:

#### **Ausentismo parcial o controlable**

Es un tipo de ausentismo donde solo se considera al personal en actividad y solamente, las faltas y retrasos cambiados en horas, las cuales deben de estar relacionadas con faltas justificadas o no justificadas.

## **Ausentismo general o no controlable**

Es un tipo de ausentismo donde solo se considera al personal ausente durante un tiempo prolongado, así como a las ausencias respaldadas por ley, así como las vacaciones, licencias, accidentes de trabajo, maternidad y ausencias por enfermedad.

### **Clasificación del absentismo según Balderas (2009)**

El absentismo se catalogar así:

**Ausentismo justificado:** Es aquel cuando el trabajador avisa que va a faltar y tiene autorización.

**Ausentismo injustificado:** Es aquel cuando el trabajador con aviso o sin aviso, falta, teniendo o no autorización.

### **Ausentismo Previsible o Justificado**

El ausentismo justificado, “es aquel que puede ser controlado, porque la organización está informada previamente de la ausencia.” (Romero, 1998, p. 252). Y se puede clasificar en:

**Maternidad:** Este es un descanso que se otorga a la madre por 98 días, El cual deberá iniciar 49 días antes de la probable fecha del parto; no obstante, la madre podrá tomar la decisión del inicio del descanso, claro está que debe haber una previa autorización de su médico tratante. Sin embargo el descanso podrá ampliarse por 30 días más, en el caso de tratarse de un parto múltiple o de que el menos haya nacido con discapacidad. (Decreto Supremo 002-2016-TR).

**Enfermedad común:** se define como, “proceso y fase que atraviesan los seres vivos cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar.” (Pérez, 2012). Lo cual genera ausentismo debido a las enfermedades, los cuales son sostenidos con el correspondiente certificado médico.

**Accidente laboral:** Legalmente se define como accidente de trabajo o laboral, es una situación imprevista sucedida en el tiempo de trabajo pactado, que genera daño al trabajador y su entorno (Ibarcena & Purizaga, 2003). Los

accidentes laborales son los que generan ausencias prolongadas a la institución, generando mayores costos, tanto social como económico a las personas.

**Enfermedad profesional:** son aquellas que se contraen como resultado del trabajo realizado, ya sea por contacto directo o indirecto, estas enfermedades son conocidas como enfermedades ocupacionales. Viendo la visita técnico-preventivo, se habla de enfermedad ocupacional; es el deterioro lento de la salud del trabajador, el cual se produce por una exposición crónica a situaciones adversas, (Romero, 1998, p. 255).

**Otras licencias legales:** Son las ausencias contempladas en la ley y que rige en la actividad laboral del sector público o privado. Así tenemos a las licencias por fallecimiento o enfermedad de familiar directo, permiso para asistir a consultas médicas, licencias sindicales, elecciones generales, elecciones municipales, etcétera.

### **Absentismo No Previsible o Sin Justificación**

El absentismo no previsible es “aquel que supone una falta o abandono del puesto de trabajo, sin la autorización correspondiente del empleador.” (Romero, 1998, p. 252). Cabe resaltar, que, para Balderas (2009), dice que puede tener o no autorización; por lo cual se infiere que así tenga autorización no significa que sea un ausentismo justificado; en tanta tenemos:

**Ausencias no autorizadas:** Es aquella ausencia que el trabajador toma deliberadamente, sin razón justificada, pudiendo ser problemas personales o familiares, de dependencia en drogas, alcohol, extramatrimoniales, etcétera, los cuales traen repercusiones económicas, como descuentos y en el peor de los casos una posible desvinculación laboral. (Intercomarcal, 2017).

Otros autores consideran otro tipo de absentismo laboral:

### **Absentismo Presencial**

Este absentismo, “es aquella forma de absentismo en la que el trabajador acude a sus labores, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.” (Romero, 1998, p. 252). En otras palabras ocupa tiempo de la

jornada laboral en otros asuntos totalmente diferentes que no corresponde a la jornada laboral.

### **Absentismo Laboral según el Colegio de Enfermeros del Perú**

El absentismo laboral imprevisto es uno de los factores limitantes en la dotación de enfermeras en los servicios de salud, ya que es uno de los impedimentos en tener los servicios cubiertos con la dotación necesaria de personal de enfermería. (Balderas, 2009).

En tal sentido, según las “Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero” (2015) en la Metodología en el estudio de dotación de personal, que por cierto sirve para conocer la demanda total del tiempo de enfermería que empleara en satisfacer las necesidades de los pacientes, de la institución laboral así como en la educación del servicio, el tiempo administrativo y obligaciones de reuniones de comité.

Por tanto es necesario conocer el promedio diario de camas ocupadas, las cuales están sujetas a las oscilaciones causales y estacionales, así como el grado de complejidad de los pacientes (grado de dependencia), lo cual no permitirá con seguridad predecir la cantidad de personal necesario. Es así que es de vital importancia conocer e identificar la dotación de personal de enfermería necesaria; para lo cual se debe de conocer el estudio de la oferta. Entonces se tiene que el estudio de la oferta estará condicionada por:

Dotación Anual (DA): es el número de plazas, asignadas según el presupuesto al Departamento de enfermería, de personal profesional y no profesional de enfermería, dependiendo de la calidad del cuidado enfermero brindado.

Dotación Diaria Existente (DDE), es el recurso humano disponible en el servicio, el cual es representado por el número de personas que trabajan en un periodo de 24 horas.

Índice de atención de enfermería (IAE), son las horas de atención efectivas que reciben los usuarios para la satisfacción de sus necesidades,



### Procedimiento:

Se elaborara un cuadro con los datos del personal, Número de personal asignado (Licenciados de enfermería y Técnicos de enfermería), Características del personal (es el tipo de contrato, nombrado o contratado), y el personal que trabaja 24 horas por turno.

Se determinara la Dotación diaria existente; para lo cual es necesario conocer los días efectivos trabajados al año por cada trabajador, los cuales se obtiene al restar; de los días programados, los días no efectivos de trabajo del personal de enfermería al año, ya sea por absentismo previsto o imprevisto.

Cabe resaltar que los días no efectivos de trabajo por parte del personal, se conoce como absentismo clasificando en dos tipos:

El absentismo previsto por año: es un absentismo esperado (programado) se obtiene de restar; a los 365 días del año los días que se piensa que el trabajador no trabajara, por ejemplo:

<b>Días previstos por persona/año:</b>	
	<b>N° de Días</b>
Franco semanal	48
Vacaciones	30
Feriados	9
Permiso por enfermedad	10
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>

Tabla 1: Días Previstos por años. "Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero".

Colegio de Enfermeras(os) del Perú Consejo Nacional (2015).

El absentismo imprevisto por año: Es aquel que es imposible programarlo, principalmente hace referencia a la enfermedad temporal o prolongada, a la licencia por maternidad o a razón de capacitación y otros.

El absentismo total: es el resultado de sumar el ausentismo previsto e imprevisto del total del personal asignado.

## **Determinantes del absentismo laboral**

### **Factores determinantes de ausentismo laboral**

La interacción del individuo y el trabajo es compleja y presenta una serie de factores que intervendrán en el ausentismo laboral, así también existen determinantes en un nivel general que intervienen en el ausentismo laboral; social, económico y político, así podemos mencionar lo siguiente.

#### **Factores individuales**

Un factor relacionado a este es el la edad, algunos estudios han concluido que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo lo que va de la mano con una carga de enfermedad (Bonilla, 2012), por lo contrario otros autores lo definen, que a mayor año de vínculo laboral existe mayor compromiso, ya que la persona que labora piensa que es un “deber” no ausentarse, porque debe de conservar sus trabajo hasta que se jubile.

En relación al sexo del trabajador hay estudios que han mostrado que en el caso de las féminas, hay mayor probabilidad que se ausente al trabajo y eso se puede deber usualmente a factores familiares, es decir, los hijos, en el embarazo; así como también problemas de salud como migraña, dismenorrea o infección urinaria. Así también se ha podido comprobar si la mujer tiene un compañero permanente, esposo, la tendencia de ausencia laboral es más baja. (Navarrete, 2005).

Por otro lado se puede mencionar que la raza no es un factor asociado significativo al ausentismo laboral (Dionne, 2007), sin embargo, el factor cultural y socioeconómico nos permite concluir que en los países de Asia, la tasa de ausentismo laboral es menor comprada con la tasa de ausentismo labora en los países de Latinoamérica. (Porret, 2012).

Con respecto al nivel educativo del personal, tiene una relación proporcionalmente directa con el salario y el cargo, lo cual han demostrado en

estudios presentar un factor inversamente asociado al ausentismo laboral, ejemplo, los cargos que son de confianza y con un alta responsabilidad en el trabajo y que generalmente necesitan de un trabajador que tenga una mayor cualificación, se asocia con un bajo ausentismo (Espinosa, 2015).

Un factor muy importante es la salud del trabajador, pues hay una tasa alta de ausentismo por razón médica. Y enfermedades como la diabetes mellitus, la hipertensión arterial, la bronquitis crónica, y otras, se han vinculado directamente con el ausentismo laboral repetido (Vásquez, 2013).

En la actualidad enfermedades de salud mental es decir las enfermedades las enfermedades psiquiátricas, están teniendo importancia y generando importancia en los diagnósticos que son causantes de ausencias laborales, el estrés, la ansiedad, la depresión y otros como el consumo de sustancias psicoactivas, (Ochoa, 2008); por lo tanto la productividad se verá afectada, así mismo estas alteraciones pueden generar accidentes de trabajo (Bastida, 2002). Por otro lado la carga laboral causante del estrés, el cual está asociado a la sobrecarga del cortisol, lo han vinculado con ausencias laborales, de duración prolongada, estas enfermedades necesitan estrategias específicas para el reingreso al trabajo, formando parte de un programa de rehabilitación exitoso en el manejo de enfermedades mentales, fatiga o dolor (Wada, 2013).

### **Factores organizativos**

El factor organizacional es muy importante en un institución, así tenemos a la organización estructural de una empresa, que ve la asignación de roles, las responsabilidades, el poder y las jerarquías, lo cual, podría influir ya sea positiva o negativamente en las determinaciones los trabajadores. Por otro lado, los jefes inmediatos y superiores, a través de acciones punitivas, impositivas y coercitivas podrían crear un mal clima laboral entre sus trabajadores, creyendo que de esta manera conseguirá mayor producción laboral, ejerciendo temor; por lo muy contrario si en vez de usar el autoritarismo ejercemos el liderazgo, esta última podría ser la vía en la formación de equipos de trabajo verdaderos identificados por la contribución, el apoyo, la responsabilidad grupal, el respeto y tener el sentimiento de pertenencia a la institución. Los factores de riesgo psicolaborales,

son actualmente, considerados como un carga que influyen directamente en los factores determinantes del ausentismo (Sánchez, 2015).

Por otro lado según los modelos de administración, desde Ford y Taylor hasta las teorías humanistas de Mayo, han evidenciado, que, cuando el trabajador se involucra con el trabajo y las decisiones de este motivan, entonces, el recurso humano se empodera, mejorando su productividad laboral, el clima laboral y las relaciones interpersonales, en todos los trabajadores (Barajas,1994).

Es de vital importancia siempre estar motivando al personal, esto permitirá la permanencia de un trabajador, ya que un trabajador que no está motivado buscara la incapacidad médica, diciendo mentiras de su estado de salud, haciendo uso de una justificación legal para ausentarse, cuando en realidad la razón real es la poca motivación o psicosocial que tiene (Tomás, 2005).

### **Condiciones de trabajo**

Un factor laboral de importancia del ausentismo, es el que está relacionado con las condiciones de trabajo. Según Torres (2017) indica que "Las condiciones de trabajo son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores". Los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etcétera.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo (Espinosa, 2015).

Sin embargo, se conoce que las instituciones tiene un tope o nivel "tolerancia al ausentismo", pero al mismo tiempo se encuentra bajo los lineamientos de la ley de trabajo del Perú; pero la empresa tomara las medida correctivas con respecto al ausentismo, cuando se empieza a alterar la producción comprometiendo las ganancias de la institución. En tal sentido el registro y control del ausentismo deberá ser suficientemente eficiente y rígida de tal forma que el trabajador no perciba la "tolerancia" que se tiene contemplada por parte de la empresa, evitando así, las ausencias con mayor frecuencia. (Mesa, 2004).

## Otros factores

Hay otros factores que son externos al trabajador y a la organización, que recaen en el ausentismo. Son factores generales por eso se consideran como “macro” y por esa misma razón, son más difíciles supervisar, controlar o intervenir, esta se da porque muchos de estos ausentismo están relacionados con los controles el gobierno, políticas públicas, la legislación, como también, pueden que no se pueda predecir y con un ser impredecibles y complejos, así como como, ciertas condiciones de clima, desastres de la naturaleza, enfermedades como las epidemias o las epidemias, etcétera. (Espinosa, 2015).

## Enfoque legal

El Absentismo Laboral en el Perú, se encuentra regido bajo la Ley General de Trabajo N° 25327-MINTRA y Legislado por D.L. N° 728. Los absentismos laborales están suscritas bajo los artículos N° 47:

Cuando hay un cese temporal, el contrato laboral se suspenderá, así como se suspende las obligaciones del trabajador de brindar un servicio, así como del empleador de remunerar, sin necesidad que ya no haya un vínculo laboral. Por otro lado puede suspenderse de manera imperfecta, y es cuando el trabajador deberá seguir remunerando sin necesidad de contraprestación de servicios laborales. Y en el artículo 48 dice que las causas de que el contrato se suspenda es: La invalidez temporal, el accidente y enfermedad comprobados la maternidad, lo que dure el pre y post natal, las vacaciones, la licencia para cumplir con un cargo cívico así como el servicio militar obligatorio; la licencia sindicales, sanciones por disciplina, ejercer el derecho de la huelga, el trabajador detenido , a no ser que haya condena que prive la libertad, que el trabajador este inhabilitado administrativa o judicialmente por un tiempo no mayor tres meses, la licencia o permiso brindado por el empleador, caso de fuerza mayor, la suspensión del contrato laboral está regulada por normas y dispuesto en la presente ley. Y en lo mencionado en el artículo 61 que dice, es Falta grave, si el trabajador no cumple con los deberes esenciales del contrato laboral, lo que genere insostenible la relación contractual. Y en relación al absentismo se dice que: el abandonar el trabajo por más de tres días sucesivos, las ausencias que no son justificadas por

más de cinco días en un tiempo de treinta días calendario o por más de quince días en un tiempo de ciento ochenta días calendario.

La Base Legal, hace referencia a los Descansos Médicos o CITT, la cual se encuentra regida bajo la Ley N° 26842, Ley General de Salud y las modificatorias correspondientes a esta:

El descanso Médico deberá ser avalado por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), este documento es de carácter oficial en el Essalud, el CIIT es el que hace de constancia la por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. El CITT se brinda al asegurado regular acreditado y que tenga derecho al mismo, y es determinado por el tipo de seguro y característica de cobertura que genera subsidio por incapacidad temporal o maternidad. Este documento es formulado por obligación y de oficio por el personal autorizado (profesional de salud) por el EsSalud y la información consignada será la misma que se debe de registrar en la historia clínica del asegurado. En el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, se estipula el tiempo de la incapacidad temporal para el trabajo, los cuales están especificados bajo criterios técnicos y señalados en la “Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo” Servicios y momentos de la emisión del CITT.

### **Normatividad del trabajo de la enfermera Peruana**

En la ley del Trabajo de la Enfermera(o), N° 27669 y el D.S. N° 004-2002-SA

Con respecto al enfoque legal del trabajo de la enfermera peruana se hace referencia a lo más relevante e interés de la presente investigación.

En el Capítulo I, dentro de sus disposiciones generales se puede resaltar que:

En su Artículo 1, dice que el ámbito de Aplicación de la Ley, norma el ejercicio profesional del licenciado de Enfermera(o) con colegio en absolutamente todas las dependencias del Sector Público Nacional y el sector privado.

En su Artículo 2, el rol de la Profesión de Enfermería, el Enfermera(o), como un profesional de Ciencias de la Salud, es quien participa en la prestación de los servicios de salud de forma integral, tecnológica, científica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención de la enfermedad, recuperación y rehabilitación de la salud, a través del cuidado de la persona, familia y comunidad, donde es importante considerar el contexto sociocultural, económico, político y ambiental en el que se despliega, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

En su Artículo 4, las normas Aplicables a el trabajo de la enfermera(o) es regido principalmente por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeras(os) del Perú; por la Ley General de Salud N° 26842 así mismo la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, como el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento.

En el Capítulo II, trata de la responsabilidad y funciones de la enfermera(o), por tanto en:

Su Artículo 7, de las Funciones de la Enfermera (o) corresponde las siguientes funciones:

- a) Brindar cuidado integral en enfermería teniendo como base el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).
- b) Encomendar las actividades de menor complejidad al personal no profesional de enfermería, el cual deberá de estar bajo su supervisión y responsabilidad.
- c) Ejercer funciones de enfermería, tanto en los derechos y obligaciones

Su Artículo 9, de los derechos de la Enfermera(o) se resalta lo siguiente:

- a) Laborar y contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para preservar su salud física, mental e integridad personal.
- b) Contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.
- c) Percibir una remuneración equitativa y actualizada basada en el escalafón salarial.

- d) Gozar la licencia con goce de haber para ejercer cargos públicos, internacionales, nacionales, regionales y locales en las que sea necesario representar.

En el Capítulo V, hace referencia a la Capacitación de la enfermera(o), perfeccionamiento y especialización, por lo cual se resaltan los siguientes artículos:

En el Artículo 15, la Enfermera(o) deberá su centro laboral, capacitarla, brindándoles los créditos académicos correspondientes al año, lo que será necesario para la certificación y recertificación, según lo indique el Reglamento de la presente Ley; y el tiempo que se invertirá podrán ser contabilizadas de la jornada laboral, o de acuerdo a las disposiciones del reglamento.

En el Artículo 16, de los estudios de especialización La Enfermera(o), podrá estudiar la especialización en las áreas diferentes de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú. No obstante cuando esté sea pagada a título personal, el empleador podría otorgar una licencia con o sin goce de haber por el tiempo requerido.

De la modalidad de trabajo en el Capítulo VI dice lo siguiente:

En el artículo 17 dice que la Jornada laboral de la Enfermera(o) a la semana tendrá una duración máxima de 36 horas o un equivalente mensual de ciento cincuenta horas mensuales, así mismo se considera la guardia diurna y la guardia nocturna.

En el Artículo 18, los sobretiempos y descansos remunerados son los que exceda la jornada laboral establecida en el párrafo anterior será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente.

### **Medición**

Existe cierta dificultad, para obtener una medicación unánime del absentismo laboral, en lo personal encuentro en los estudios relacionados una forma diferente de calcular los indicadores y la trascendencia que conllevan el mencionado fenómeno.



Para lo cual los indicadores nos valen para hacer comparaciones en periodos diferentes, ya sea, la frecuencia, la severidad y la duración del absentismo. Para el manejo y abordaje del ausentismo laboral se plantean ciertos indicadores; que según Cuevas, Y., García, T. y Villa, M. (2011) en su estudio mencionan a la Organización Internacional del Trabajo que divide la medición en cuatro indicadores de absentismo.

### **Indicadores:**

La tasa global del ausentismo (T.G.A):

Nos dará el resultado de los días laborales que se pierden por absentismo entre los días que se programan para laborar.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$$

El índice de frecuencia (I.F.):

Se relaciona la cantidad de sucesos de absentismo y la cantidad de trabajadores en riesgo bajo.

$$\text{I.F.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias para un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$$

El índice de duración de media de la baja (P.D.):

Se relaciona la cantidad de días perdidos y la cantidad de sucesos de absentismo.

$$\text{P.D.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de días perdidos en el periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de ausencias para ese periodo}} \times 100$$

El Índice de severidad o gravedad (I.S.):

Se relaciona la cantidad de días perdidos entre la totalidad de horas, hombre laborados.

$$\text{I.S.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ Horas-Hombre trabajadas}} \times 200.000$$

En las “Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero” (2015) el Absentismo laboral lo justifica de la siguiente manera, el absentismo es la ausencia del empleado al lugar de Trabajo en periodos programados para laborar, cuya causa podría estar dada por problemas personales o laborales. Se considera absentismo a: falta, permiso, tardanzas, licencias y descansos médicos en el que incurra el trabajador durante el mes programado.

Tiene el objetivo de determinar el número de horas dejadas de laborar por el personal de enfermería, de las programadas en un mes por servicio y/o establecimiento de salud; el cual se mide en porcentaje

$$\text{Absentismo laboral} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de horas laboradas}}{\text{Total de horas programadas}} \times 100$$

El absentismo laboral, tiene un umbral (estándar) o mayor al 20%. Se utilizara como fuente de datos: Programación Mensual de Personal (Horario de programación) y registro de asistencia.

### **Dimensiones**

Para fines de la siguiente investigación se ha considerado trabajar las siguientes dimensiones del absentismo:

Descanso médico, el cual incluye el descanso medico prolongado.

Licencia por Maternidad, según la a Ley No° 30367 y Decreto Supremo 006-2016-TR, dice que el descanso pre (49 días) y postnatal (49 días), es de 98 días

en total. Este beneficio Permite a la mamá futura cuidar sus últimos días de embarazo y cuidar a su hijo, recién nacido.

Libre por horas trabajadas, según la Reglamentación de la Ley del Trabajo del Enfermero Peruano, Ley N° 27669, con Decreto Supremo N° 004 - 2002 – SA hace referencia a la modalidad de trabajo, la cual es diferente a la ley de trabaja convencional del Perú, por tanto en el Capítulo VI, en el Artículo 17°; se menciona que la jornada laboral del profesional en enfermería dura a la semana treinta y seis (36) horas o su semejante a ciento cincuenta (150) horas mensuales, lo que incluye a las jornadas de guardias diurnas y nocturnas, según el régimen que se practique por otro lado se menciona en el Artículo 18, que los sobretiempos serán calificados como horas extras, las mismas que deberán ser remuneradas en la forma correspondiente, considerando que el trabajo prestado en los días que conciernen al libre semanal tendrán un libre sustitutorio dentro del mes calendario; por lo contrario deberá de pagarse de acuerdo a ley.

Avance de vacaciones, De acuerdo al Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, con reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, en aras de proporcionar la armonía de la vida personal y familiar del servidor público, tienen un régimen de vacaciones para el sector público donde consideren lo siguiente:

Los trabajadores del sector público podrán pedir hasta medio día de vacaciones. Pudiendo hacerlo así hasta 7 días hábiles.

“Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario.” (Decreto Legislativo N° 1405, artículo N°4).

El sector público, podrán negar el “adelanto de vacaciones” en dos casos puntuales: cuando los días que se soliciten como adelanto de vacaciones sean más de los que corresponde por ley y cuando exista una medida cautelar o tenga un procedimiento disciplinario, el trabajador.

Onomástico, del Permiso por onomástico; según el régimen del Decreto Legislativo N° 276, se menciona, en el literal “g” del artículo 147, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, instituye como programa de aliciente a los trabajadores del sector público de tener un día de descanso por onomástico.

Sin goce, según el numeral 1.2.7 correspondiente al Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, Licencias y Permisos, aprobado por Resolución Directora! N° 001-93-DNP, la licencia por razones particulares se da al trabajador que tenga más de 1 año de tiempo de servicio, la cual está condicionada a la necesidad del servicio. Este permiso se puede dar hasta un máximo de noventa (90) días calendarios, considerando las licencias y/o permisos que tuviere durante los últimos doce (12) meses.

Motivos varios se considera los siguientes: Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, licencia Sindical, licencia por Paternidad, en el artículo 24 conforme a según el régimen del Decreto Legislativo N° 276, donde se menciona que los trabajadores públicos tiene sus derechos en la carrera pública de los que resaltamos los siguiente: en el literal e) pueden pedir permisos o licencias por razones justificadas o motivos personales, en el literal “h” mencione que para ejercer docencia universitaria, no puede ausentarse por más de seis horas a la semana, del servicio; por otro lado en el literal “l” menciona que el personal puede participar en sindicato, bajo la ley; en el literal “m” menciona que se puede participar en huelga, todo que la ley determine. De la licencia por paternidad, según Ley N° 30367 y Decreto Supremo 006-2016-TR, es descanso para el padre es 4 a 10 días calendario. Considerándose que mejora la equidad de género, la responsabilidad en el cuidado de los hijos y como derecho del trabajador.

#### **1.4. Formulación del problema**

Por lo mencionado en los párrafos anteriores en la presente investigación decidimos hacernos el siguiente planteamiento:

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

## **1.4.2 Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por descansos médicos en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por Licencia por maternidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por, libre por horas trabajadas en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Problema específico 5**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Problema específico 6**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

### **Objetivo específico 7**

¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral, de Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia sindical. Licencia por Paternidad), en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Bernal en el 2010, refiere que en un estudio, la justificación está basada en fundamentar por qué y para que del estudio a llevarse a cabo. En otro sentido es manifestar las razones de la importancia de realizar el estudio, por lo cual se puede dimensionar en tres: Justificación teórica, práctica y metodológica

### **Justificación teórica**

Del presente estudio, podemos decir que estudiará el índice de absentismo laboral imprevisto del personal de enfermería, nombrado y contratado de un hospital público nacional de tercer nivel en Lima, debido a la concurrencia de presentación de papeletas y otros documentos que justifican o argumentan la ausencia de los trabajadores en horarios programados; el cual genera aumento en la carga laboral en el personal que si asiste a laboral, conllevando en la práctica disminución de la calidad de atención. Los hallazgos de la presente investigación permitirán aportar a la teoría existente con respecto al absentismo laboral imprevisto en personal de salud asistencial, permitirá desarrollar académicamente aspectos relacionados con el absentismo laboral, así como también puede servir de modelo teórico brindando facilidades y luces en próximas investigaciones de interés, con la presente temática o parecida a este.; así mismo sus resultados podrán ser referenciales en la toma de decisiones de las autoridades y/o gestores, en la planificación, ejecución de cambios de recursos humanos, el actor principal.

### **Justificación práctica**

Estas investigación, es de mucha importancia ya que, en la institución prestadora de servicios de salud se va a identificar el índice de absentismo laboral imprevisto que presenta, de esta manera podríamos tener una aproximación para poder dotar a los servicios asistenciales con el personal necesario, generando de esta manera disminución de recarga laboral a causa del ausentismo, y al mismo tiempo brindar un servicio o atención.

En este sentido, los resultados que se generen de esta investigación, brindara información de relevancia, que permitirán validar o justificar cambios o

ayudaran a la toma de decisiones en pro de mejorar la gestión de personal, lo cual favorecerá las actividades laborales pudiendo disminuir el nivel o grado de absentismo.

Por lo tanto, esta investigación nos permitirá formular estrategias que beneficie a la institución, al usuario interno y al usuario externo.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación presenta el instrumento de recolección mensual de información del ausentismo laboral imprevisto; en tal sentido y de acuerdo al planteamiento de este estudio, y desarrollo, el instrumento nos permitirá la sistematización de la información y de esta manera conocer los datos referentes al absentismo laboral imprevisto del personal de enfermería.

No obstante esta información podría ser muy útil en otras investigaciones a realizarse, marcando un referente en investigaciones con variables similares.

### **1.6 Objetivos general**

Determinar el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

#### **1.6.1 Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral por descansos médicos el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

##### **Objetivo específico 2**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral por Licencia por maternidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

##### **Objetivo específico 3**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral por libre por horas trabajadas en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

**Objetivo específico 4**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

**Objetivo específico 5**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

**Objetivo específico 6**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.

**Objetivo específico 7**

Identificar el nivel de Absentismo Laboral, de Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia sindical. Licencia por Paternidad), en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018.



## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

La presente investigación efectuó un estudio básico. Según Alvites (2000) hace una definición de la investigación básica, sustantiva o pura cuando se hace una descripción, explicación o predicción; por otro lado Hernández, Fernández y Baptista (2014) hace referencia en la caracterización de hurgar, buscar el conocimiento, generando claridad en un fenómeno. Y dada la naturaleza de la variable de este estudio es descriptivo.

### **Diseño**

Es una investigación no experimental o ex post facto de tipo descriptivo. Según Kerlinger (1983) es una investigación, donde el investigador no controla las variables independientes ya que son hechos que ya sucedieron o porque son intrínsecamente manipulables. Y Hernández, et.al. (1991) dice el investigador debe limitarse a la observación de las situaciones ya existentes.

Es de diseño transeccional, en este sentido Hernández, et.al. (2010) describe al diseño transeccional que es la toma datos en un momento único del tiempo.

### **Enfoque**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, según Hernández, et.al. (2010), hace una descripción de este enfoque, indicando que se utiliza en la "recolección de información, con el fin de comprobar la hipótesis, y tiene como base medir numéricamente y analizar estadísticamente para constituir modelos de comportamientos y comprobación de teorías.

### **Método**

El método utilizado en esta investigación es el descriptivo.

### **Nivel**

Es descriptivo, ya que sólo investiga el índice de la variable, y por tener como carácter de interés buscar los modos, de una variable, con la característica de ser puramente descriptivos. (Hernández, et.al. 2010)

## **2.2. Variable, operacionalización:**

La variable, definido por el autor Hernández, et.al. (2010). Es aquella que tiene como propiedad la posibilidad de medirse u observarse”.

### **Variable: Absentismo imprevisto**

**Definición conceptual:** según la OMS (2010) es cuando el trabajador no acude a su centro de labores, del cual se tenía la idea de que iba a presentarse y al final no se presenta, quedando totalmente excluido las vacaciones programadas y las huelgas

**Definición operacional:** es aquel ausentismo que no tiene posibilidad de ser programado refiriéndose a la enfermedad ya sea por un poco tiempo o un tiempo prolongado, licencias por causa de la maternidad, por aprendizaje capacitación y otros.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Absentismo laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Descanso Médico	Formato estandarizado llenado por el médico		
Licencia por Maternidad	Formato estandarizado llenado por el médico	No requirió (Análisis documental)	Número de Horas
Libre por horas Trabajadas	Formato de papeleta de horas trabajadas		
Avance de Vacaciones	Formato solicitando Avance de Vacaciones con el número de horas		
Onomástico	Formato de papeleta por onomástico		
Sin Goce de Haber	formato solicitando permiso sin goce de haber con el número de horas		
Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia sindical. Licencia por Paternidad).	Solicitud de permiso		

### 2.3. Población y muestra

La población y muestra, según Carrasco (2009) refiere que la población es el acumulado o conjunto de la unidad de análisis es decir de sus elementos los cuales conciernen al espacio donde se llevara a cabo la investigación.

En este sentido la población, de este trabajo de investigación, está conformada por todas las licenciadas de enfermería, con modalidad de contrato, nombrada o contratada, que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Siendo 563 enfermeras nombradas y 158 enfermeras contratadas, haciendo un total de 721 (ver tabla 3).

Tabla 3

*Datos de población y muestra de la investigación.*

<b>Población y muestra</b>				
<b>Año</b>	<b>Condición</b>	<b>Formación</b>	<b>n</b>	<b>Total (n)</b>
2018	Nombrada	Licencia de Enfermería	563	721
	Contratado	Licencia de Enfermería	158	

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos e instrumentos de recolección de datos es una etapa que permitirá recolectar los datos que serán necesarios para lograr nuestros objetivos planteados en la investigación; este trabajo de investigación aplicó la técnica de análisis documental; el cual es un acumulado de actividades u operaciones con el fin de constituir un documento con un contenido similar pero con una forma diferente a la original. Así mismo es un trabajo intelectual que nos dará un producto secundario que formara como instrumento para buscar la información que se solicita en el trabajo de investigación. Castillo (2005).

#### **Instrumento**

El instrumento de recolección de datos, de acuerdo con Hernández, et.al (2010) es un instrumento que permite medir y es una herramienta que debe de utilizar el que investiga con la finalidad de registrar la información o los datos sobre la variable a estudiar. Y en la presente investigación se levantará la información registrada de los reportes mensuales (Enero a Diciembre del 2018) de cada una de las supervisoras responsables de cada sector del hospital correspondiente, lo cuales se entregan al departamento de enfermería del hospital. El procedimiento que se llevó a cabo, tuvo el previo permiso del departamento de enfermería para la recolección de la información, en tal sentido se procedió en el levantamiento de la información, el que será copiado en el formato único de absentismo, consolidando de esta manera toda la información anual, para su posterior análisis,

en tal sentido se concordó con la sub jefa del departamento de enfermería según cronograma y se tomó la información retrospectivamente de enero a diciembre del 2018. El formato único de absentismo (Formato de Ausentismo de Enfermera nombradas y contratadas) registró, las dimensiones mencionadas anteriormente; descanso médico, licencia de maternidad, libre por horas trabajadas, avance de vacaciones, onomástico, sin goce de haber y motivos varios, como licencias de duelo, comisión, paro, campaña, renuncia Licencia sindical, licencia por docencia, licencia por paternidad.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó las estadística descriptiva, la misma que proporcionó información en tablas y gráficos de frecuencias. Para la realización del análisis de la variable se empleó la prueba de Regresión Logística Ordinal, teniendo como variable de referencia: Ausentismo imprevisto (días de ausencia, teniendo considerando dentro de sus dimensiones a: Descanso médico, licencia por enfermedad, libre por horas trabajadas, avance de vacaciones, onomásticos, sin goce de haber y motivos varios (duelo, comisión de servicios, paro campaña, renuncia, licencia sindical, licencia por paternidad) este último se agrupo a razón de la poquísima información que proporcionaron.

Para el análisis de la data se empleó la prueba de Se utilizó el programa Microsoft Excel versión 2010

## **2.6. Aspectos éticos**

En esta investigación, los datos fueron tomados y se procesaron de forma adecuada sin adulterar, pues estos datos están se encuentran establecidos en el instrumento aplicado.

Asimismo, se ha respetado la autoría de la información levantada, y se encuentran en la bibliográfica, donde los autores se encuentran con sus respectivos datos.

La presente investigación se llevó a cabo con la debida autorización de departamento de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

En la presente investigación se considera el principio de confidencialidad, por lo cual no se revela por ningún motivo la identidad de los trabajadores de quienes se extrajo la información de departamento de las enfermeras del HNAL del 2018.

### **III. Resultados**



**Descripción de resultados:** A continuación se muestran los resultados del presente estudio:

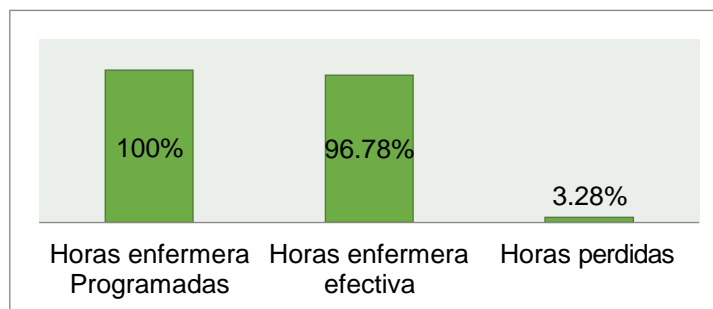
Tabla 4.

*Frecuencias del Índice de línea de base anual de horas perdidas en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

<b>Criterios/línea de base</b>	<b>Número de horas n</b>	<b>Porcentaje %</b>
Horas enfermeras Programadas al año	1297800*	100%
Horas perdidas por Absentismo Previsto	152080	11.72%
Horas enfermera Programadas**	1141720	100%
Horas enfermera efectivas	1104922	96.78%
<b>Horas perdidas</b>	<b>36798</b>	<b>3.28%</b>

\*Número de enfermeras programadas por 150 horas (Ley N° 27669, D.S. N° 004-2002-SA, Cap. VI, art. 17). \*\* Horas enfermera Programadas= Horas enfermera Programadas al año - Horas perdidas por Absentismo Previsto.

En la tabla N° 4, se observa las frecuencias del Índice de línea de base anual de horas perdidas por el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que el número de horas enfermeras programadas al año es 1297800 horas (100%) y las Horas perdidas por Absentismo Previsto es de 152080 (11.72%), y al hacer la diferencia obtendremos las horas enfermeras programadas, 1141720 horas correspondiendo al 100% de esta clasificación, las horas efectivas, es decir las que se han laborado son 1104922 (96.78%), obteniendo de tal manera que las horas perdidas son 36798 (3.28%). En tal sentido se puede apreciar en la figura N° 3.



*Figura 3. Distribución de las Frecuencias del Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

### Dimensiones del absentismo laboral

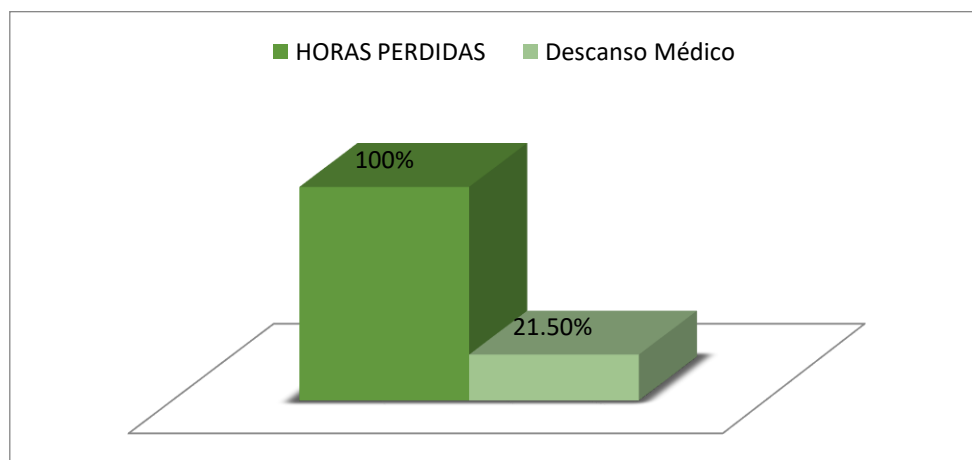
A continuación se muestran los resultados de las dimensiones del Absentismo Laboral en el personal de enfermería del HNAL en el 2018. Por lo cual se observa lo siguiente:

Tabla 5.

*Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por descansos médicos en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Horas Perdidas	Descanso Médico (incluye Descanso Médico prolongado)	Porcentaje
	n	%
36798	7910	21.5%

En la tabla N° 5, se observa las frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por descansos médicos en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral por descansos médicos son 7910 (21.5%), En ese sentido observar la figura N° 4.



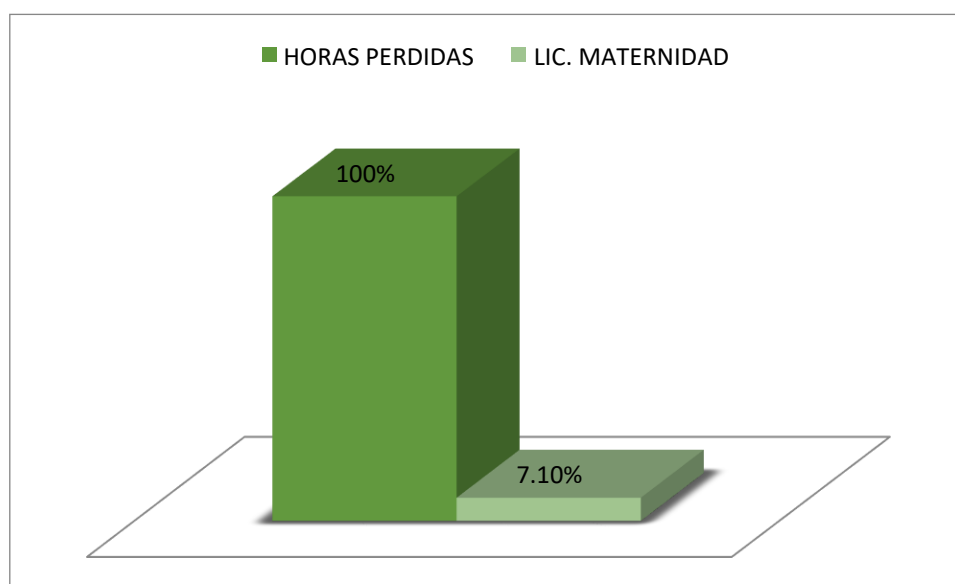
*Figura 4.* Distribución de las Frecuencias del Absentismo Laboral por descansos médicos el personal de enfermería del HNAL en el 2018.

Tabla 6.

*Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Licencia de Maternidad el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

<b>Horas Perdidas</b>	<b>Licencia por Maternidad</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>
36798	2623	7.10%

En la tabla N° 6, Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Licencia de Maternidad en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral por licencia de maternidad es de 7910 (7.10%), En ese sentido observar la figura N° 5.



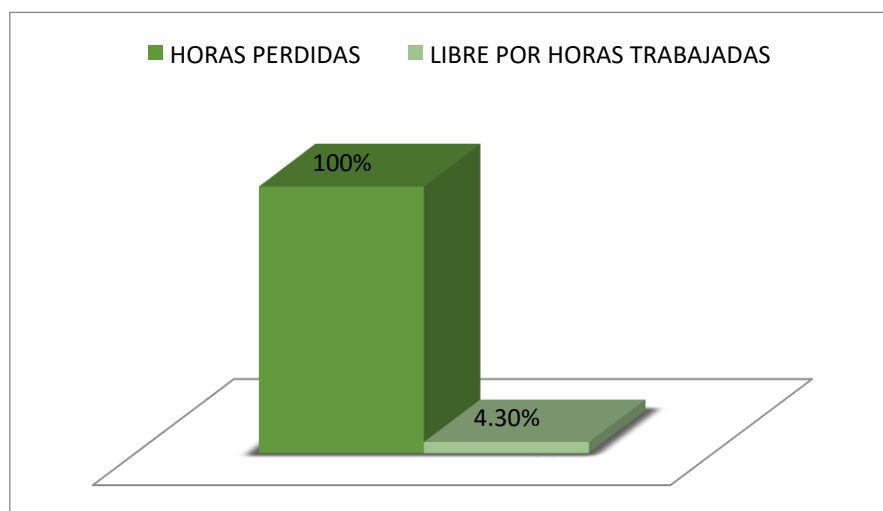
*Figura 5. Distribución de las Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Licencia de Maternidad en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Tabla 7.

*Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Libre por Horas Trabajadas, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Horas pérdidas	Libre por horas trabajadas	
	n	Porcentaje %
36798	1579	4.30%

En la tabla N° 7, Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Libre por Horas Trabajadas, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral por libre por horas trabajadas es de 1579 (4.30%), En ese sentido observar la figura N° 6.



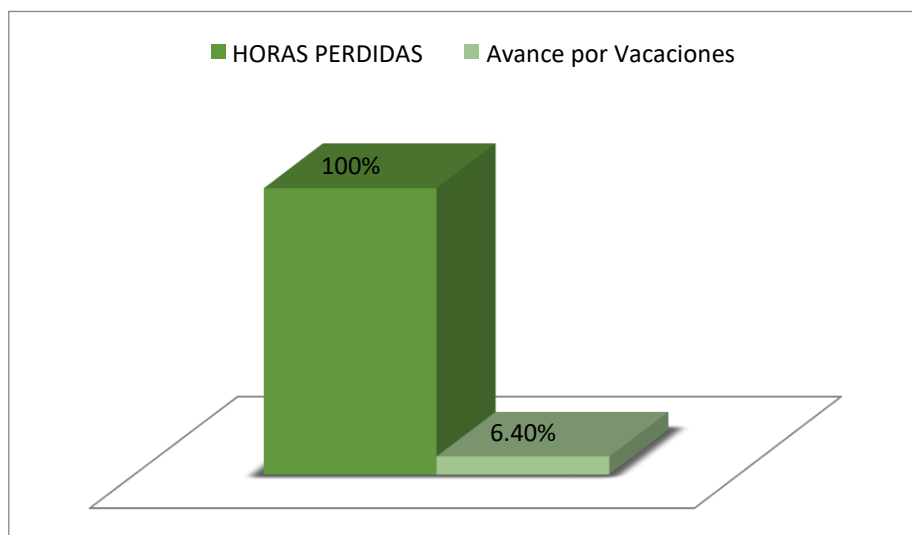
*Figura 6. Distribución de las Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Libre por Horas Trabajadas, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Tabla 8.

*Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Horas Perdidas	Avance por Vacaciones	Porcentaje
	n	
36798	2358	6.40%

En la tabla N° 8, Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por Libre por Horas Trabajadas, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral por avance de vacaciones es de 2358 (6.40%), En ese sentido observar la figura N° 7.



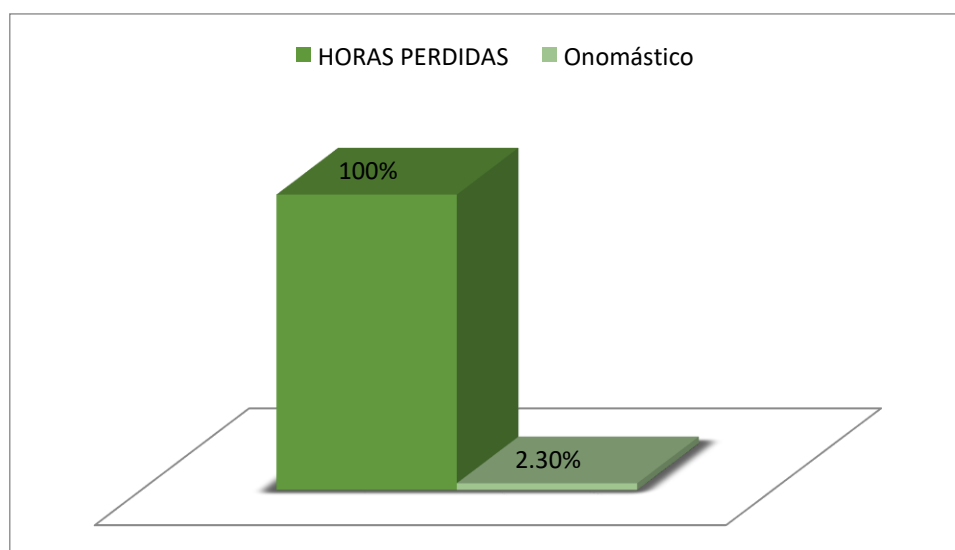
*Figura 7. Distribución de las Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Tabla 9.

*Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

<b>Horas Perdidas</b>	<b>Onomástico</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>
36798	852	2.30%

En la tabla N° 9, Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral por onomástico, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral por onomástico es de 852 (2.30%), En ese sentido observar la figura N° 8.



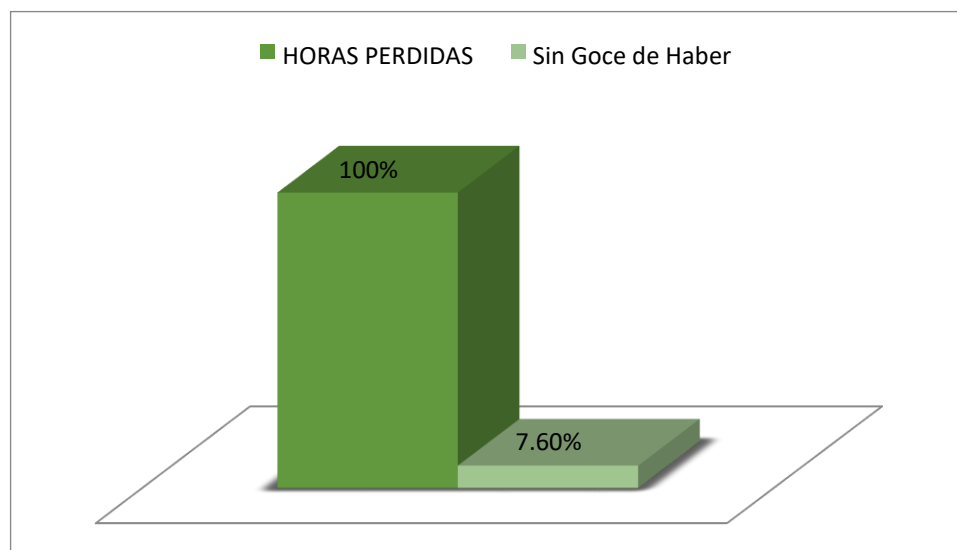
*Figura 8. Distribución de las Frecuencias del nivel del Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Tabla 10.

*Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

<b>Horas Perdidas</b>	<b>Sin Goce de Haber</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>
36798	2792	7.60%

En la tabla N° 10, Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral, sin goce de haber es de 2792 (7.60%), En ese sentido observar la figura N° 9.



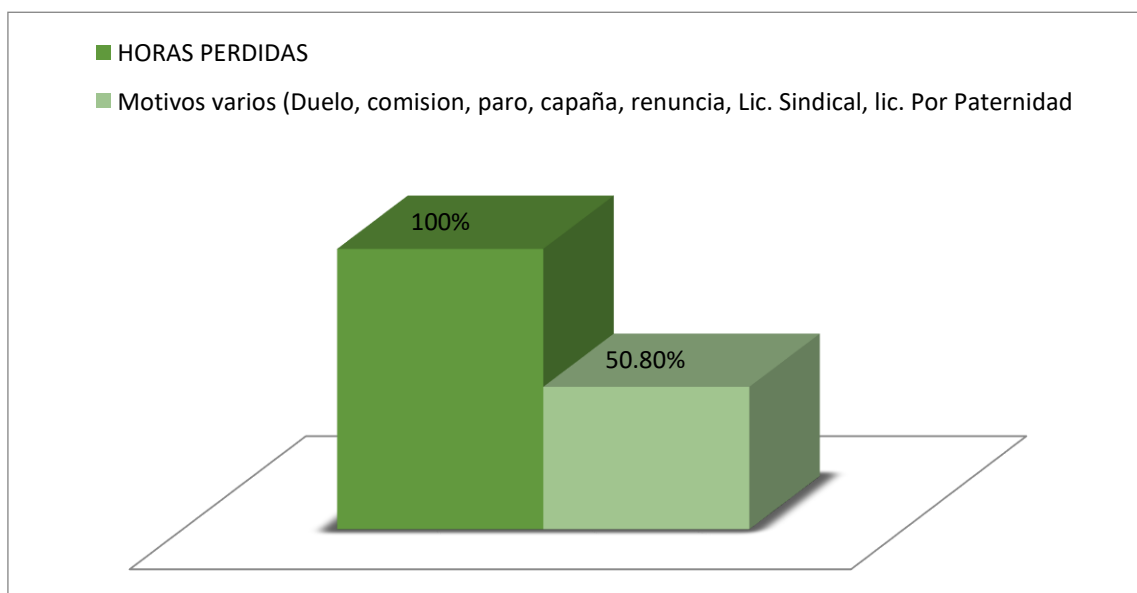
*Figura 9. Distribución de las Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Tabla 11.

*Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, por otros motivos, el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

Horas perdidas	Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia. Sindical, Licencia por Paternidad.	Porcentaje
	n	%
36798	18684	50.80%

En la tabla N° 11, Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, por otros motivos, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%, y las horas de Absentismo Laboral, por motivos varios es de 18684 (50.80%), En ese sentido observar la figura N° 10.



*Figura 10. Distribución de las Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, por otros motivos, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

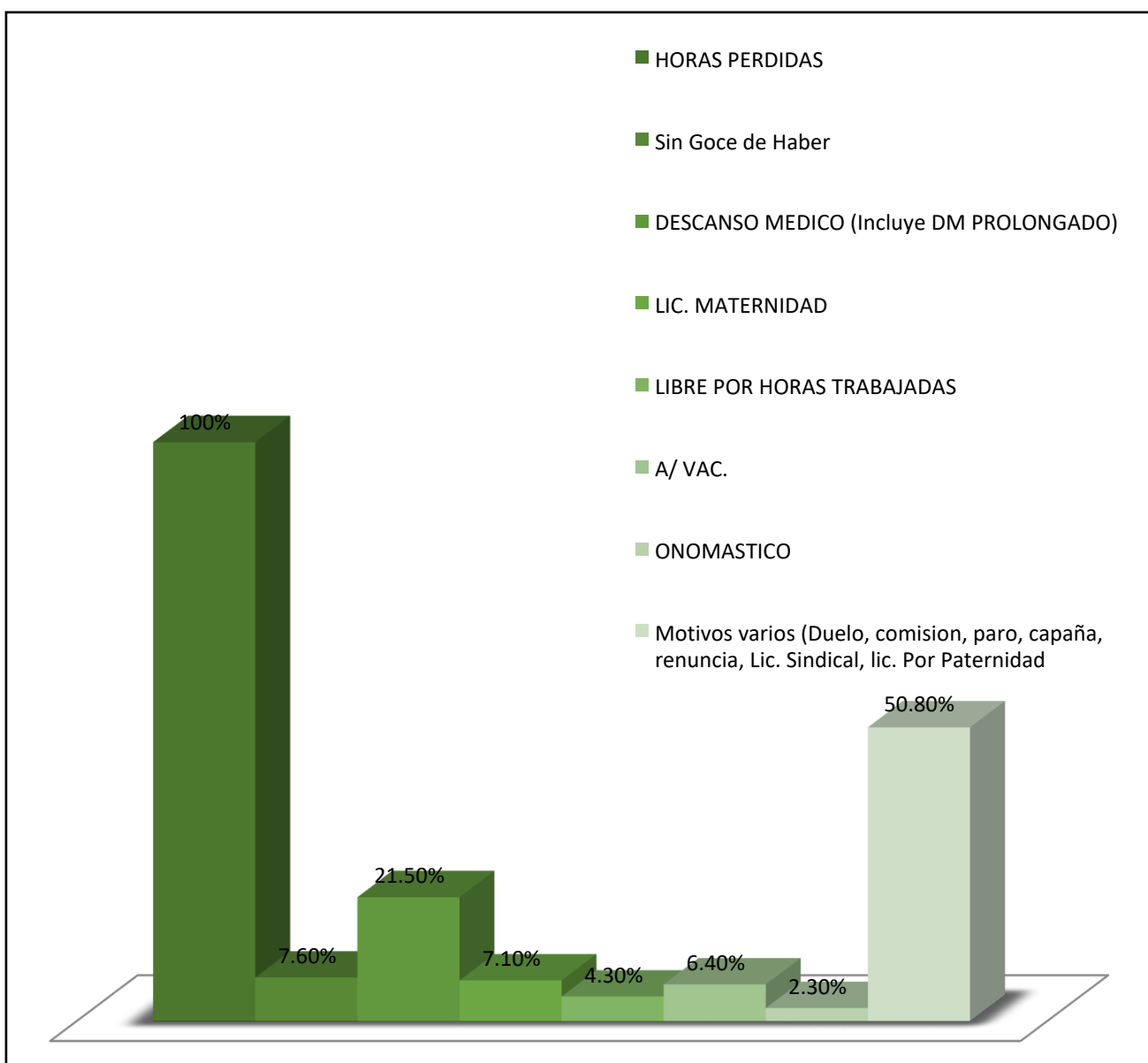


Tabla 12.

*Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.*

<b>Dimensiones de absentismo</b>	<b>Número de horas perdidas n</b>	<b>Porcentaje %</b>
Descanso medico (incluye dm prolongado)	7910	21.5
Lic. Maternidad	2623	7.1
Libre por horas trabajadas	1579	4.3
Avance por vacaciones.	2358	6.4
Onomástico	852	2.3
Sin goce	2792	7.6
Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia, Sindical, licencia. Por Paternidad).	18684	50.8
<b>TOTAL</b>	<b>36798</b>	<b>100</b>

En la tabla 12, Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018, donde se tiene que 36798 son las horas perdidas al año lo que corresponde al 100%. En ese sentido observar la figura N° 11.



*Figura 11.* Distribución de las Frecuencias del nivel de Absentismo Laboral, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.

## **IV. Discusión**

La presente investigación titulada “Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del HNAL - 2018”; tuvo por objetivo: Determinar el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería de dicha institución; que tiene una población de 721 enfermeras.

Al analizar nuestros resultados se ha revelado que del total del total de horas programadas, las horas perdidas fueron un 36798 (100%), lo que representa a Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería de 3.28 al año; índice similar y con una diferencia de 0.72, a lo encontrado por Núñez y Pérez (2017) en el Perú en su estudio realizado en el HNERM, donde encontraron que la tasa de absentismo laboral que no se programo era de 4. Este resultado estaría dentro del umbral contemplado en la variable absentismo laboral, el cual dice que no debe de superar el 20%.

En este sentido se tiene a Espinoza (2015) que hace hincapié que el ausentismo laboral está relacionado con los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etcétera.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo, entonces podríamos inferir que lo mencionado sería causante del ausentismo laboral, al menos en un porcentaje de esta población; puesto que el personal de enfermería cumpliría con horarios nocturnos, servicios de riesgo de contaminación con biológicos, etcétera.

De las dimensiones del absentismo laboral tenemos a las siguientes: descanso médico, licencia por maternidad, libre por horas trabajadas, avance de vacaciones, onomástico, sin goce de haber, motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia, Sindical, licencia. Por Paternidad). De los resultados y , tomando como punto de referencia el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería, se infiere lo siguiente; de los descansos médicos y descansos médicos prolongados, que el absentismo laboral es de 21.5%, siendo para este estudio la segunda causa de ausentismo, en este sentido Barrera y Mazo (2014), en su estudio que relaciona las causas medicas como principal causante del absentismo laboral ha encontrado como prevalencia de ausencia la causa medica obteniendo un 78%. Entonces el estado de salud es de vital importancia en el quehacer diario de las actividades laborales ya que

podría ser un factor que desencadene o traiga como consecuencias problemas ocupacionales, conflictos laborales, y la disminución de satisfacción laborales el trabajador.

Por otro lado tenemos al Absentismo Laboral por licencia de maternidad, el cual en el estudio representa al 7.10% ocupado el cuarto lugar de absentismo y de cierta manera coincidiría con el estudio realizado por Talledo (2018) que en su estudio determina la licencia por maternidad como segunda causa de ausencia laboral. En este sentido, Jiménez (2014), hace referencia que las probabilidades de complicación en los embarazos son causas de absentismo laboral. Por otro lado Jiménez (2014), en su estudio encuentra que dentro del absentismo laboral y el ausentismo justificado tiene una representación del 48% con respecto a la hora de la lactancia materna, lo cual será una causal más, que debería ser estudiada más a profundidad.

Jiménez (2014) encuentra como segunda causa de absentismo laboral el préstamo de horas conocido como "ausencia con permiso", el cual asciende al 25%. Sin embargo la realidad que se encuentra en esta investigación es diferente encontrándose que el Absentismo Laboral tomado o considerado como libre por horas trabajadas es del 4.30%. Si bien es cierto se habla de la compensación de horas es importante recalcar que en la ley del trabajo del enfermero peruano, el enfermero debe de trabajar 36 horas a la semana o su equivalente a 150 horas al mes, considerando que el trabajo prestado en los días que conciernen al libre semanal tendrán un libre sustitutorio dentro del mes; Garantizado la permanencia del personal en el servicio, para brindar una calidad de atención; esta causa un poco compleja de manejar, ya que un día puedes cubrir tu necesidad pero otro también puedes quedarte sin personal, puesto que se deberá de compensar a los que hicieron horas que ya se trabajaron.

Así también tenemos a otra dimensión del absentismo laboral, y es cuando el personal solicita el avance de vacaciones, en este estudio se ha encontrado que el 6.40%, del personal que presenta absentismo laboral imprevisto ha solicitado el avance de vacaciones, se ha podido inferir que en la mayoría de los casos el trabajador falta o quiere faltar justificándolo como avance de vacaciones, que por cierto la ley lo ampara, basado en el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, con

reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, con la finalidad de proporcionar la armonía de la vida personal y familiar del servidor público, pudiendo tomarse hasta medio día de vacaciones. Así también lo menciona Torres (2017) al decir que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño y el absentismo laboral.

En este estudio se ha encontrado que el 2.30%, presento Absentismo Laboral por causa del onomástico del trabajador, este permiso es otorgado de acuerdo a ley, según el régimen del Decreto Legislativo N° 276, se menciona, en el literal “g” del artículo 147, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que se instituye como programa de aliciente a los trabajadores del sector público de tener un día de descanso por onomástico. Y es considerado como absentismo laboral ya que el trabajado lo toma no siempre el mismo día sino un día antes o un día después.

Una de las dimensiones importantes a considerar en este estudio es el Absentismo Laboral sin goce de haber, ya que representa el segundo lugar, con un 7.60%, según Tomas en el 2005 el personal hace uso de justificaciones legales para ausentarse, entonces de acuerdo a esto podemos deducir que podría ser una causa la falta de motivación el no asistir a laboral y preferir que no se le remunere el día que no asistió y pasarlo como “falta sin goce de haber”. Por otro lado tenemos a Bonilla, Carrasco, Flórez; et al (2014) quienes en su estudio encuentran que el tiempo laboral, influye en las motivaciones e influyen en el rendimiento del trabajador, es así que el 42% tiene entre tres y diez años, y un grado alto de satisfacción laboral, el 25% de personal se encuentra muy satisfecho; lo que se relaciona con las garantías y motivaciones que brinda el hospital a los trabajadores (el salario, bonificaciones anuales y facilidades para cambiar turnos). También se puede inferir que ausentarse al trabajo y no justificarlo y pasarlo sin goce, es porque hay otras intervinientes y no solo las motivacionales, en este sentido, Bonilla, Carrasco, Flórez; et al (2014) concluye que son causantes de ausentismo: la incapacidad por enfermedad, llegar tarde a causa de temas domésticas o por contar con un trabajo adicional; la carga laboral elevada afiliándolo directamente con la institución. Así también lo menciona Núñez y Pérez (2017), que el absentismo tiene relación con la carga familiar, el estado civil y tiempo laboral en la institución. Sin embargo podría haber otras

razones justificables, que serían motivo de estudio. Además el ausentismo laboral sin goce también está sujeto a ley, en el numeral 1.2.7 correspondiente al Manual Normativo de Personal N' 003-93-DNP, Licencias y Permisos, aprobado por Resolución Directoral N' 001-93-DNP.

Finalmente tenemos al Absentismo Laboral por motivos varios donde se podría mencionar lo siguiente: con aviso, duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, Sindical, licencia. Por Paternidad. Considerándolo muy importante porque representa el 50.80%, resultado que denota que hay más características poco frecuentes de absentismo laboral y que siendo agrupados nos marca una gran diferencia del resto. En este sentido mencionaremos a Alta (2016), que concluyen, en su estudio, que existe ausentismo laboral en el personal de salud, con la causa común de enfermedad comprobada, secundada de ausentismo por motivos familiares. En un 20.19 %. Así también mencionamos a Jiménez (2014) que dice “siendo otros motivos” de ausencia: tiempo para citas médicas programadas, reuniones particulares, sobre todo cuando hay hijos escolares, asuntos personales ocupando el 22% (2011) y 21% (2012).

## **V. Conclusiones**



De este estudio se puede concluir lo siguiente:

Primero: El estudio ha Determinado que el Índice de Absentismo Laboral imprevisto es de 3.28% en el personal de enfermería del HNAL.

Segunda: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por descansos médicos, incluyendo a los descansos médicos prolongados, en el personal de enfermería del HNAL, es de 21.5%.

Tercera: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por licencia de maternidad en el personal de enfermería del HNAL es del 7.10%.

Cuarta: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por libre por horas trabajadas en el personal de enfermería del HNAL en el 2018 es del 4.30%.

Quinta: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del HNAL en el 2018 es del 6.40%.

Sexto: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal en el personal de enfermería del HNAL en el 2018 es del 2.30%.

Séptimo: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral sin goce de haber en el personal en el personal de enfermería del HNAL en el 2018 es del 7.60%.

Octava: El estudio ha identificado que el nivel de Absentismo Laboral por motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia Sindical), en el personal de enfermería del HNAL es del 50.80%.

## **VI. Recomendaciones**

De este estudio titulado: Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2019, se realiza las siguientes recomendaciones:

Primero: Se recomienda que a la gestión que en la actualidad representan al departamento de enfermería, consideren tomar en cuenta este trabajo para poder enriquecer en teoría y estadística (resultados) el manejo que le dan al absentismo laboral imprevisto, así mismo estos resultados permitirán realizar una aproximación real, sobre la necesidad existente de recurso humanos en el departamento de enfermería. De esta manera podrá solicitarse recursos humanos de forma fundamenta, cubriendo dicha necesidad.

Segunda: Se recomienda que el departamento de enfermería, coordine con la Unidad Funcional de Salud Ocupacional del HNAL, para poder ejecutar controles periódicos a los trabajadores, siendo de esta manera, una forma estratégica, para detectar enfermedades ocupacionales y otras, de forma oportuna, lo cual permitirá hacer una aproximación real de los padecimientos del personal de salud acertadamente. Es importante la coordinación con el medico de la oficina de personal, con la finalidad que se pueda realizar las vistas al personal de forma inopinada, en sus domicilios, cuando estos estén con descanso médico, de esta manera se pueda comprobar tal justificación; y de no ser así aplicar las sanciones correspondientes.

Tercera: Las licencias de maternidad, forma parte de los derechos del trabajador, se sugiere llevar un adecuado control, considerando que la mayoría de trabajadores en el departamento de enfermería son mujeres en edad fértil; es importante sensibilizar al personal que se encuentra gestando y pueda informar a tiempo, la fecha que hará efectivo su licencia. De esta manera se podrá proyectar, solicitar, contratar y programar al personal que reemplazará dicho absentismo.

Cuarta: se recomienda realizar un estudio previo de la situación, en el caso de solicitar a un trabajador se quede realizando labor adicional, puesto

que en un futuro se deberá de otorgar el libre por horas trabajadas, situación que pondría en peligro la dotación adecuada en otros turno u horarios. Por otro lado se debera considerar el personal necesario en cada servicio, como también considerar y contratar a personal en función al índice de absentismo previsto e imprevisto.

Quinta: El control del absentismo laboral a causa del avance de vacaciones, es un indicador complejo, sin embargo el cálculo anual de vacaciones (absentismo previsto) deberá de realizarse con la contemplación de realizar el requerimiento necesario para cubrir esa ausencia. Por otro lado concientizar al personal, labor de enfermeras jefas y supervisoras, acerca de recurrir a una forma legal para justificar una falta, indicando que una solicitud de adelanto de vacaciones se deberá de solicitar con antelación.

Sexto: Se recomienda que para los libres por Onomástico debe de considerarse mejorar el registro y control, siendo así, las supervisoras de enfermería, puedan redistribuir anticipadamente y/o realizar coordinaciones previas con el personal asignado, lo que le permitiría controlar efectivamente los libres del personal y reducir el absentismo laboral imprevisto.

Séptimo: Para el absentismo del personal que lo justifican con un argumento legal, ausencia "sin goce de haber", es recomendable involucrar a las Jefas de servicio, para implementar acciones que disminuyan el impacto del absentismo, en este sentido es importante trabajar con la motivación del equipo que lidera, mejorar el clima laboral y organizacional. Ya que en estudios mencionado antelada mente indican como causantes de absentismo a los mencionados motivos. Por otro lado se sugiere aplicar y/ ejecutar la aplicación de las sanciones correspondientes ante los absentismos injustificables y recurrentes.

Octava: El impacto del absentismo por motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia Sindical), es muy

alto; para lo cual es recomendable, considerar la capacidad instalada (número de camas, consultorios, salas de operación y demás), así mismo la complejidad de procedimientos y tratamientos, el grado de dependencia de los pacientes. Para proyectar y contratar personal y cubrir al personal programado pero que se ausentó de forma imprevista.

## **VIII. Referencias**

Adamy, E., Ferraz, K., Grisa, C., Ostrovski, V., Trindade, L., et al (2014).

*Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario.* Enfermería Global, 13(36), 138-146. Recuperado en 7 de febrero de 2019, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000400008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000400008&lng=es&tlng=es).

Agencia Peruana de Noticia (2017) *¿Las condiciones laborales propician el ausentismo no justificado?* Perú. Recuperado el 29 de Febrero 2019 de <https://andina.pe/agencia/noticia-las-condiciones-laborales-propician-ausentismo-no-justificado-721008.aspx>

Alta, V. (2015). *Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del HNERM 2015.* Recuperado el 06 de Febrero del 2019. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1995>

Balderas, M. (2009). *Administración de los servicios de enfermería.* México D.F. Quinta Edición Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Barajas, M. (1994) *Teorías administrativas.* Curso introductorio a la administración. México. Trillas: 1994.

Bonilla, A. y Córdoba, D. *Ausentismo laboral en funcionarios de planta de una empresa pública de Bogotá.* Bogotá. Universidad el Bosque.

Barrera, L. y Mazo, D. (2014), *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 – 2014.* España Revista CES Salud Pública. Vol. 7, N°. 1, 2016, págs. 3-16 Recuperado en 7 de febrero de 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5644790>

Bastide, P. (2012). *Ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo* Rev. Gestión 15 ed. Buenos aires 2012. Disponible en <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>

- Baumann, A. et al. (2001). *Commitment and care: the benefits of a healthy workplace for nurses, their patients and the system*. Ottawa: Canadian Health Services Research Foundation.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Tercera Edición. Pearson Educación.
- Bringas, K. (2017). *Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa de tercerización representaciones Agromaster S.A.C. de enero a julio del 2015*. Perú. Universidad Nacional de Trujillo.
- Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G. (2014). *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*. Colombia. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 12 (1), 21-32. Recuperado en 7 de febrero de 2019.
- Caicedo, Gutierrez y Serna (2016). *Ausentismo Laboral en Personal de Salud de la Red Salud Norte de Cali en el 2013*. Colombia. Recuperado el 2 de Febrero de [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9807/Silva\\_Caicedo\\_Serna\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9807/Silva_Caicedo_Serna_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cecilia, A. (2017). *¿En qué consisten las condiciones de trabajo?* Perú. Gestión TV. Recuperado el 15 de Marzo del 2019. <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las organizaciones*.
- Colegio de Enfermeras del Perú. (2009). *Enfermera en Perú ley de trabajo 150 horas mes*. Recuperado el 15 de Marzo del 2019 <http://enfermerasperu.blogspot.com/2010/05/trabajo-de-150-horas-al-mes-para.html>



- Cuevas, Y., García, T. y Villa, M. (2011). *Caracterización Del Ausentismo Laboral en un Centro Médico de I Nivel*. Colombia DC. Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario.
- Decreto Supremo N° 002-2016-TR (2016), de la Ley N° 30367. *Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso*. Perú. Diario Oficial del Bicentenario, El Peruano.
- Definición de ausentismo*. (2019). Recuperado 08 de febrero del 2019. <https://definicion.de/ausentismo/>
- Diccionario de la lengua española. Real Academia Española. (2019). *Absentismo*. Recuperado 8 de febrero 2019. <https://dle.rae.es/?id=0CHGUjT>
- Espinosa, M. (2015). *Ausentismo laboral*. Bogotá. Universidad El Bosque. p. 22.
- Gastulo L, (2018). *"Sistema de gestión de descansos médicos basado en patrones de comportamiento para contribuir a la toma de decisiones del departamento de enfermería de una empresa prestadora de servicios de salud"*. Perú. Recuperado el 06 de Febrero del 2019. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/usat/1321?show=full>
- Grau, J., Vallejo, R., Agulló, E. y Mañas M. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*. España. Psicothema. 2005. Volumen 17, Numero 2, Págs. 212-218.
- Hernández, R., C. Fernández y P. Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Quinta Edición. McGraw-Hill.
- Irigaray, G. y Sabate M. (2017). *Absentismo laboral y métodos de motivación*. España. Recuperado 03 de febrero del 2019. [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002652.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002652.pdf)
- Jave, G. (2015). *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015*. Perú. Recuperado 04 de febrero del 2019.

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2109/1/jave\\_gl.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2109/1/jave_gl.pdf)

Jiménez, F. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad*. Bogotá. Recuperado el 2 de Febrero de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1>

Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento*. México. Técnicas y Metodología. 2ª. Edición. Interamericana.

Londoño, G. y Parra, H. (2017). *Cifuentes Ausentismo Laboral en el Personal del Área Médica en una Empresa de Atención Domiciliaria en El Periodo enero a diciembre de 2.015*. Colombia. Universidad Libre Facultad de Ciencias de la Salud Especialización en Salud Ocupacional

Mendoza, A. Comportamiento del ausentismo laboral por incapacidad y consulta médica en una empresa farmacéutica de Bogotá 1991-1994 (tesis). Bogotá: Universidad El Bosque; 1998.

Mesa, F. y Kaempffer, A. (2004). *30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas*. Chile. Revista Médica Chilena. 2004; 132:1100-8.

Navarrete-Escobar A, Gómez-Lopez V, Gómez-García R, Jiménez-Soto M. *Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados*. Revista Médica Instituto México Seguro Soc. 2005; 43:773-6.

Núñez, L. Pérez, N. (2017). *Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016*. Aporte Santiaguino. 10 (2), 2017: 315-326 ISSN 2070-836X

Ochoa, E. y Madoz, A. (2008). *Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral*. España. Medicina y Seguridad del Trabajo, 54(213), 25-32.

Recuperado en 10 de marzo de 2019, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000400003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000400003&lng=es&tlng=es).

- Ortiz Y. *Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública*. Universidad de Granada: 2003; 6: 46-88.
- Pinedo, I. y Rivera, A. (2017). *Factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional*. Perú Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Porret, M. (2012). *El absentismo laboral en la empresa privada española*. España. Revista Técnico Laboral. 2012; 34:5-81.
- Reyes Ponce Agustín; *Administración de personal*. (2000) México, D.F Editorial Limusa, edición 30.
- Reyna, M. (2018). *Ausentismo laboral en los Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima, 2017*. Perú. Universidad Inca Garcilaso De La Vega
- Sánchez, D. (2015). *Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Colombia. Revista Salud Bosque. Volumen 5. Número 1, Págs. 43-54.
- Talledo, S. (2018). *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017*. Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Vásquez, E. (2011). *Ausentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia*. Colombia. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2013; 59:93-101.

## **IX. ANEXO**

### Anexo N° 1, Matriz de Consistencia

#### Matriz de consistencia

**Título:** Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019

**Autor:** Carlita Mamani Caceres

Problema	Objetivos	Variables e indicadores			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el Índice de Absentismo Laboral imprevisto en el personal de enfermería del HNAL en el 2018</p>	<p><b>Variable 1:</b> Absentismo Laboral</p>			
<p><b>Problemas Específicos:</b></p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala de medición</b></p>
<p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral imprevisto por descansos médicos en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b> Identificar el nivel de Absentismo Laboral imprevisto por descansos médicos el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descanso Médico</li> <li>2. Licencia por Maternidad</li> <li>3. Libre por horas Trabajadas</li> <li>4. Avance de Vacaciones</li> <li>5. Onomástico</li> <li>6. Sin Goce de Haber</li> <li>7. Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia, Sindical, licencia. Por</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formato estandarizado llenado por el médico</li> <li>2. Formato estandarizado llenado por el médico</li> <li>3. Formato de papeleta de horas trabajadas</li> <li>4. Formato solicitando Avance de Vacaciones con el número de horas</li> <li>5. Formato de papeleta por onomástico</li> <li>6. formato solicitando permiso sin</li> </ol>	<p>No requirió (Análisis documental)</p>	<p>Número de Horas</p>
<p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por Licencia por maternidad en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Identificar el nivel de Absentismo Laboral por Licencia por maternidad en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p>				

<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por libre por horas trabajadas en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p> <p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p> <p><b>Problema específico 5</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p> <p><b>Problema específico 6</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?</p> <p><b>Objetivo específico 7</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de</p>	<p>Identificar el nivel de Absentismo Laboral por libre por horas trabajadas en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Identificar el nivel de Absentismo Laboral por avance de vacaciones en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 5</b></p> <p>Identificar el nivel de Absentismo Laboral por onomástico en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 6</b></p> <p>Identificar el nivel de Absentismo Laboral, sin goce de haber, en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 7</b></p> <p>Identificar el nivel de Absentismo Laboral, de Motivos varios (Duelo,</p>	<p>Paternidad).</p>	<p>goce de haber con el número de horas</p> <p>7. Solicitud de permiso</p>		
--	---	---------------------	--	--	--

Absentismo Laboral, de Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia sindical. Licencia por Paternidad), en el personal de enfermería del HNAL en el 2018?	comisión, paro, campaña, renuncia, Licencia por docencia, licencia sindical. Licencia por Paternidad), en el personal de enfermería del HNAL en el 2018.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, De corte transeccional, descriptivo.</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo</p>	<p><b>Población:</b> Enfermeras nombradas y contratadas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 721 enfermeras nombradas y contratadas.</p>	<p><b>Variable 1: Absentismo Imprevisto</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Revisión sistemática documentario de reportes mensuales de ausentismo del departamento de enfermería del HNAL</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Autor: Carlita Mamani Caceres Año: 2019 Monitoreo: 2018 Ámbito de Aplicación: HNAL Forma de Administración: Auto Administrado</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes y gráficos de barra</p>	

**Anexo N° 2.** Registro mensual del indicador de ausentismo de enfermeras nombradas y CAS



**REGISTRO MENSUAL DEL INDICADOR DE AUSENTISMO DE ENFERMERAS NOMBRADAS Y CAS**

AÑO  
MES

H. Programadas:  
Horas Ejecutadas:  
% De Ausentismo:

**ENFERMERAS**

DATOS PERSONALES	TURNO	CONDICION	Justificacion de inasistencias													TOTAL HRS.		
			Sin Goce		LICENCIAS					OTROS								
			C/A	S/A	DM	LS	MAT	Duelo	Pat	D/T	O	L hrs.	A/V	R				
NOMBRES Y APELLIDOS																		

- |                                     |                             |                             |                               |
|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| <b>Pat.</b> Lic. De Paternidad      | <b>C/A</b> Con aviso        | <b>T</b> Tardanzas          | <b>DP</b> Descanso Prolongado |
| <b>L</b> Libre por horas trabajadas | <b>S/A</b> Sin Aviso        | <b>DM</b> Descanso Médico   | <b>Duelo</b> Duelo            |
| <b>R</b> Renuncias                  | <b>SG</b> Sin goce          | <b>LS</b> Licencia Sindical | <b>D/T</b> Dia del técnico    |
| <b>A/V</b> Adelanto de Vacaciones   | <b>SJ</b> Sin Justificacion | <b>MAT</b> Maternidad       | <b>O</b> Onomastico           |



## Anexo N° 3, Base de Datos

MESES 2018	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	SUMATORIA ANUAL
<b>HORAS ENF. PROGRAMADAS</b>	101224	91524	94350	85050	95608	86292	97074	99268	99546	99246	91774	100764	<b>1141720</b>
<b>HORAS ENFERMERA EFECTIVA</b>	97761	88801	90947	82475	92639	83306	94125	95517	96681	95954	88620	98096	<b>1104922</b>
<b>HORAS PERDIDAS</b>	3463	2723	3403	2575	2969	2986	2949	3751	2865	3292	3154	2668	<b>36798</b>
<b>DESCANSO MEDICO (Incluye DM PROLONGADO)</b>	610	648	816	852	822	996	1152	536	350	432	360	336	<b>7910</b>
<b>LIC. MATERNIDAD</b>	186	216	174	36	156	179	24	418	466	288	192	288	<b>2623</b>
<b>LIBRE POR HORAS TRABAJADAS</b>	270	18	24	21	276	102	42	324	60	306	66	70	<b>1579</b>
<b>Motivos varios (Duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, Lic. Sindical, Lic. Por Paternidad)</b>	1481	1451	1999	1235	1283	1296	1502	1614	1580	1945	1906	1392	<b>18684</b>
<b>A/ VAC.</b>	294	96	168	78	174	204	12	516	234	234	216	132	<b>2358</b>
<b>ONOMASTICO</b>	84	48	84	36	60	48	84	96	84	72	90	66	<b>852</b>
<b>SIN GOCE</b>	538	246	138	317	198	161	133	247	91	15	324	384	<b>2792</b>
<b>% DE AUSENTISMO</b>	3.42	3.9	3.18	3.38	3.17	2.86	2.94	3.55	3.21	3.28	2.82	3.68	<b>3.28</b>

**Anexo N° 4, Solicitud de Autorización de ejecución de tesis**

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 29 de Marzo del 2019

**SOLICITUD**

Lic. Guima Reynoso Huertas  
Jefa del Departamento de Enfermería  
Hospital Nacional Loayza



**Asunto:** Solicito la autorización de ejecución de tesis

Yo, Carlita Mamani Cáceres, con DNI: N° 45551026, domiciliada en Jr. San Hernán 289, Urb. Santa Luisa, Los Olivos. Con el debido respeto, me presento ante Usted y Digo:

Que, siendo estudiante de Post Grado en la Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte, de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, con el debido respeto, solicito, se me pueda otorgar el permiso de usted para realizar la

Tesis titulada: "Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2018", para lo es necesario tener acceso a la información con el fin que me permita desarrollar la tesis.

Sin Otro particular me despido de Usted

Atentamente

Carlita Mamani Cáceres  
DNI: 45551026







Memorándum N° 037 - E/SEAI - DE - HNAL 2018

A: Lic. Isabel Reyes Villegas  
Sub Jefa del Dpto. de Enfermería

De: Lic. Ana Espinoza Oscanoa  
Enfermera Jefa de Servicio de Enfermería en Atención Integral

Asunto: Porcentaje de ausentismo mes de Febrero 2018

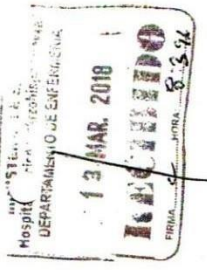
Fecha: Lima 12/03/18

Mediante el presente le saludo cordialmente a la vez hago llegar a Ud. los cuadros de PORCENTAJE DE AUSENTISMO del personal a mi cargo, correspondiente al mes de Febrero 2018

Es cuanto hago llegar para los fines pertinentes

Atentamente,

Hospital Nacional de Niños Luján  
Lic. Ana Espinoza Oscanoa  
Enfermera en Atención Integral  
C.E.P. 0373



DE ENFERMERIA - ESTRATEGIAS SANITARIAS

Nombradas Mes Febrero 2018

PORCENTAJE DE AUSENTISMO: 2 %

A/C Vac	Onom	D. M - Atención SS	Capacitación	TOTAL Horas
2-3(12)	5(6)			19
			22-24(18)	18
	24(6)			06
12	12		18	03
				46

s Contratadas Mes de Febrero 2018

PORCENTAJE DE AUSENTISMO: 8 %

Capacitación	A/cta de vac.	Onom.	Total horas
			06
16-28(18)			18
18			24

Hospital Nacional de Niños Luján  
Lic. Ana Espinoza Oscanoa  
Enfermera en Atención Integral  
C.E.P. 0373



INFORME N° 004/SUP/2018

A : Mg. María Isabel Reyes

Sub Jefa del Departamento de Enfermería

DE : Mg. Anita Chávez Franco

Supervisora Rotativo

ASUNTO: Informe ausentismo Mes MARZO 2018

FECHA : 3 de ABRIL 2018

Luego de saludarla cordialmente le hago llegar el ausentismo del personal de Enfermería del turno Rotativo correspondiente al mes de MARZO 2018.

Atentamente

*Anita Chávez Franco*  
ANITA CHÁVEZ FRANCO

CEP 10088

cc. Archivo

JA	LICENCIAS			TOTAL DE HORAS
	DM	DUELO	ONOMASTICO	
				12
				12
				72
				12
				12
				12
				12
			14/3 TARDE	6
				12
				24
N	19-20 GD-GN			24
				12
				12
			24/3 TARDE	6
				<b>240</b>

NOMBRADA  
CONTRATADO

**MEMORANDUM N° 059- HVAL – 2018 - EJSCE** (JUSTICIA DEL SALUD)  
 Hospital Nacional de Diagnóstico y Referencia Epidemiológica  
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

**A :** Mg. Isabel Reyes Villegas  
 Sub. Jefe del Departamento de Enfermería

**DE :** Lic. Rosa Castro Ventura  
 Enfermera Jefe de Servicio en Consulta Externa

**ASUNTO:** Ausentismo de Abril

**FECHA :** 11 de Junio del 2018

**S DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA**

H. Programadas: 7,500  
 Horas Ejecutadas: 7,019  
 % De Ausentismo: 6.42%

Justificación de Inasistencias													TOTAL HRS. I
Licencias													
LS	D	AD	LAC	LIC	O	LUTO	Das	A	V	TA	OTROS	PA	
													6
													18
													6
													6
													12
													24
													24
													54
													6
													12
													6
													132
													150
													1
													6
													12
													481

Mediante el presente la salud muy cordialmente, asimismo le remito a Ud.:

**Indicador de Ausentismo del Mes de Abril del 2018**  
 Horas de ausentismo:  
 Enfermeros: 610 hrs. Equivalente a 4 Enfermeros faltantes  
 Un porcentaje de 7.14 %  
 Tec. en Enfermería: 660 horas equivalente a 4 Técnicos en Enfermería faltantes  
 Un porcentaje de 4.04%

En espera de su atención queda de Ud.  
 Atentamente

MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL NACIONAL DE DIAGNÓSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICA  
 LIC. ROSA CASTRO VENTURA  
 ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA

c.c.: Archivo

**INDICADOR DE ENFERMEROS DEL MES DE ABRIL DEL 2018**  
 GRAMADAS: 8,550  
 USENTISMO: 610  
 UTADAS: 7,940  
 ENTISMO: 7.14%  
 TÉCNICOS DE ENFERMERIA DEL MES DE ABRIL DEL 2018  
 RAMADAS: 16,350  
 SENTISMO: 660  
 UTADAS: 15,690  
 TISMO: 4.04%

MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL NACIONAL DE DIAGNÓSTICO Y REFERENCIA EPIDEMIOLÓGICA  
 LIC. ROSA CASTRO VENTURA  
 ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA





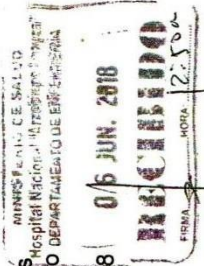
**MEMORANDUM N°006-2018 SUP/DE-HNAL**

**A** : Lic. Isabel Reyes  
Sub Jefe del Departamento de Enfermería

**DE** : Lic. Ana Vaidivieso Montes  
Supervisora Turno Rotativo DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

**ASUNTO** : AUSENTISMO Mayo 2018

**FECHA** : 8 de Junio 2018



Mediante el presente la saludo cordialmente, a su vez informo a su despacho sobre el Ausentismo del Personal de Enfermería Turno Rotativo correspondiente al Mes de Mayo detallado en cuadro adjunto.

Atentamente.



cc. archivo

10187 % de Ausentismo: 1.75 %

AS				OTROS				TOTAL
Duelo	Tardza	PAT	O	L/HRS	A/VAC	Renc		
			2(M)				24	
	1hr22(D)						12	
							1	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	
							24	
							12	
							12	
							12	



**"HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA"**

**INFORME N° 0017 - SUP- DE- HNAL - 2018:**

**A** : MG. MARIA GUIMA REINOSO HUERTA  
Jefa del Departamento de Enfermería

**DE** : Lic. BRIGIDA IRENE APOLINARIO LUJAN.  
Enfermera Supervisora del sector Medicina y Áreas críticas.

**ASUNTO** : Informe del ausentismo del personal de Enfermería del sector Medicina y Áreas críticas.

**FECHA** : Lima, 7 de julio del 2018.

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, así mismo hago llegar el cuadro del ausentismo del personal de Enfermería del sector Medicina y áreas críticas, correspondiente al mes de junio del 2018.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

  
BRIGIDA APOLINARIO LUJAN  
Supervisora del Sector Medicina  
CEP 21275





**INFORME N-09 DE- HNAL-2018**

A : **Lic. Isabel Reyes**  
 Sub Jefa Departamento de Enfermería

DE : **Lic. Ismena Granda Guzman .**  
 Supervisora Turno Rotativo

ASUNTO : **Inasistencias del personal de Enfermería**

FECHA : **Setiembre de 2018**

Mediante el presente la saludo cordialmente, a la vez hago llegar a su despacho el Informe de Inasistencias del personal de, Enfermería correspondiente al mes de Setiembre de 2018

Es cuanto tengo que informar a Ud.

Atentamente

HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"  
 R. Granda G.  
 SUPERVISORA TURNO ROTATIVO  
 C.E.P. 14028



HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

AUSENTISMO SECTOR CIRUGIA GENERAL, ESPECIALIDADES Y MATERNO- INFANTIL  
SUPERVISORA DE SECTOR: LIC. ENF. RUTH ECHAVARRIA MENDOZA

HORAS PROGRAMADAS ENF 3300  
HORAS EJECUTADAS ENF 3282  
% AUSENTISMO ENF 0.5% = 18 HORAS  
HORAS PROGRAMADAS TEC. 3450  
HORAS EJECUTADAS TEC. 3200  
% AUSENTISMO TEC. 7.25% = 250 HORAS

MES OCTUBRE 2018

DATOS DEL PERSONAL	JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS										TOTAL DE HORAS
	SIN GOSE			LICENCIAS				OTROS			
NOMBRES Y APELLIDOS	SERVICIO	CONDICIÓN S/A	C/A	DM	D	COMISIÓN	ONOMÁSTICO	A/V			
<b>ENFERMERAS</b>											
Marcia Cruz Maldonado	8 II	CAS	12 (6H)								6 H
Reyda Canales R.	Card. Vasc.	N	19 (6H)								6 H
Cecilia Cervantes Jaime	5 II	N	27 (6H)								6 H
<b>TOTAL</b>			<b>18 HORAS</b>								<b>18 HORAS</b>
<b>TECNICOS DE ENF.</b>											
Rosa Villalobos	S. P	N	3 /6H)							DIA DEL TECNICO	6 H
Evelin Solis	6 III	N	3 (6H), 18 (1H)								7 H
Irving Hernandez	5 II	N	12 (6H), 22 (6H)								12 H
Bianca Tineo	6 I	N	12 (6H)								6 H
Derly Mejo Tantalean	Card. Vasc.	N	12 (6H)	22 AL 31 (60 H)							63 H
Slip Cubas	Trauma	N	22 (6H)								6 H
Marco Antonio Salinas	8 II	N		1 al 31 (150 H))							150 H
<b>TOTAL</b>			<b>40 HORAS</b>	<b>210 HORAS</b>							<b>250 HORAS</b>

LEYENDA  
TURNO  
M = MAÑANA  
T = TARDE  
R = ROTATIVO  
D = GUARDIA DIURNO  
N = GUARDIA NOCTURNA

CONDICIÓN  
ENFN O TECN = ENFERMERA O TECNICA NOMBRADA  
ENFC O TECO = ENFERMERA O TECNICO CONTRATADO  
SG = SIN GOSE  
C/A CON AVISO  
S/A SIN AVISO

LICENCIAS  
DM = DESCANSO MEDICO  
CA= CAMPAÑA  
D = DUELO  
CP = CAPACITACIÓN  
M = MATERNIDAD  
LS = SINDICAL



**SALA OPERACIONES 6- SUPERVISION DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

MEMORANDUM N° - 527 SCQ/HNAL-2018

A : Lic. YSABEL REYES VILLEGAS  
 Jefa del Dpto. de Enfermería del Hospital Loayza

DE : LIC. BEBELU QUISPE LEVANO  
 Supervisora Sectorial I de Centro Quirúrgico

ASUNTO : Inasistencias Noviembre 2018

FECHA : Lima, 14 de Diciembre del 2018



Mediante la presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a la vez, hacerle llegar las estadísticas de inasistencias correspondientes al mes de **NOVIEMBRE** del presente año; de las Licenciadas y Técnicas en Enfermería Nombradas y Contratadas.

Sin otro particular me despido

Atentamente

HOSP. NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
 LIC. BEBELU QUISPE LEVANO  
 C.E.P. 13747  
 Supervisora Sectorial

Lic. BEBELU QUISPE LEVANO  
 Supervisora Sectorial I de Centro Quirúrgico

C/c archivo



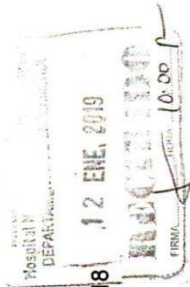
**MEMORANDUM N°001-2019 SUP/DE-HNAL**

**A** : Lic. Isabel Reyes  
Sub Jefe del Departamento de Enfermería

**DE** : Lic. Ana Valdivieso Montes  
Supervisora Turno Rotativo

**ASUNTO** : AUSENTISMO Diciembre 2018

**FECHA** : 12 de Enero 2019



Mediante el presente la saludo cordialmente, a su vez informo a su despacho sobre el Ausentismo del Personal de Enfermería Turno Rotativo correspondiente al Mes de Diciembre detallado en cuadro adjunto.

Atentamente.



cc. archivo

13158 % de Ausentismo: 1.75 %

NOMINAS	OTROS					TOTAL			
	L/S	Duelo	Tardz	PAT	O		L/Mat	A/VAC	Renc
									12
									24
									24
									12
									6
									12
									12
									24
									12
									12
									138

S	OTROS					TOTAL		
	Duelo	Tardz	MAT	O	L/HRS		A/VAC	Renc
								12
								12
								12
								12
								12
								12
								12
								12
								96




**Anexo N° 6, Acta de Aprobación de originalidad de Tesis****Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019**", del (de la) estudiante **Carlita Mamani Caceres**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 04 de abril del 2019



---

**Dr. Felipe Guizado Oscco**  
DNI: 31169557

Anexo N° 7, Pantallazo del Software Turnitin.

Feedback Studio - Mozilla Firefox

turnitin.com

feedback studio

Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Índice de Absentismo Laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión de los Servicios de Salud**

**AUTOR:**  
Br. Carlita Mamani Caceres

**ASESOR:**  
Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**  
Gestión de los Servicios de Salud

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
2	digibug.ugr.es	2 %
3	documents.mx	2 %
4	dspace.unitru.edu.pe	1 %
5	or3.org.pe	1 %
6	issuu.com	1 %
7	repositorio.unfv.edu.pe	1 %
8	revistas.unasam.edu.pe	1 %
9	Entregado a Universida...	1 %
10	repositorio.upch.edu.pe	1 %
11	www.repositorioacade...	<1 %

Página: 1 de 69    Número de palabras: 15111

Text-only Report    High Resolution    Activado

16:35  
5/04/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mamani Caceres Carlita

D.N.I. : 4555 1026

Domicilio : Jr. San Hernan, Urb. Sta Luisa - Los Olivos

Teléfono : Fijo : 01-3292519 Móvil : 983320759

E-mail : galud@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud.

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Mamani Caceres Carlita

Título de la tesis:

Índice de Absentismo Laboral en el personal

de enfermería del Hospital Nacional

Arzobispo Loyza - 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Carlita Caceres*

Fecha :

16.07.2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carlita Mamani Cáceres

INFORME TITULADO:

Índice de Absentismo Laboral en el  
personal de Enfermería del Hospital Nacional  
Arzobispo Lodyza - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Mayo del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN