



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense,
Bellavista-2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Dávalos Herrera, Cynthia Yarina (ORCID: 0000-0002-6753-1442)

ASESORA:

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi hijo Joaquín por su paciencia y por ser mi motivación en todo lo que hago. A Lillian porque su llegada trajo alegría a la familia. A mis padres por ser mi ejemplo de perseverancia y superación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme concluir mi trabajo. A mi hijo por ser tolerante y comprensivo. A mis padres y abuelitos por apoyarme y orientarme. A mis profesores de maestría por sus enseñanzas.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Cynthia Yarina Dávalos Herrera, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, Sede I Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado "Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020", en 73 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 con 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 determine el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de agosto de 2020



.....
DÁVALOS HERRERA CYNTHIA YARINA

DNI: 41768077

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
3.1 Resultados descriptivos	20
3.2 Resultados inferenciales	24
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30

Referencias	31
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	40
Anexo 3: Certificados de validación	44
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	52
Anexo 5: Operacionalización de variables	54
Anexo 6: Base de datos	55
Anexo 7: Consentimiento informado	59
Anexo 8: Evidencia SPSS	63
Anexo 9: Evidencia de formularios de Google	64
Anexo 10: Constancia de aplicación de instrumento	65

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos Absentismo Laboral y Productividad	18
Tabla 2: Distribución de frecuencia de la variable Absentismo Laboral	20
Tabla 3: Distribución de frecuencia de las dimensiones de absentismo Laboral	21
Tabla 4: Distribución de frecuencia de la variable Productividad	22
Tabla 5: Distribución de frecuencia de las dimensiones de Productividad	23
Tabla 6: Estadístico de prueba según las variables Absentismo Laboral y Productividad	24
Tabla 7: Estadístico de prueba según la variable Absentismo Laboral y las dimensiones de Productividad	25

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación	14
Figura 2: Distribución de frecuencia de la variable Absentismo Laboral	20
Figura 3: Distribución de frecuencia de las dimensiones de Absentismo Laboral	21
Figura 4: Distribución de frecuencia de la variable Productividad	22
Figura 5: Distribución de frecuencia de las dimensiones de Productividad	23

Resumen

El presente estudio de título "Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020" tuvo como objetivo determinar la relación entre absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020. El absentismo laboral tiene como respaldo los modelos sociológico de Molinera (2006) y en el caso de la productividad en la teoría de Elton Mayo y Roethlisberger (Bateman y Snell, 2009).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, básica y correlacional. Así también de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por el personal de salud profesional y técnico del área crítica, teniendo un total de 70 trabajadores, la muestra considerada es la misma. Se empleó instrumentos validados por juicio de expertos y de alta confiabilidad la técnica para recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, un cuestionario para cada variable en escala de Likert.

Los resultados descriptivos determinaron que el nivel de absentismo fue nivel medio (87 %) y en el caso de productividad fue alto (61%). Los resultados inferenciales se obtuvieron mediante la prueba estadística de Rho Spearman los que indicaron un nivel de significancia entre ambas variables de 0,000 (menor de 0,050) existiendo una relación entre el absentismo y la productividad con una correlación de valor 0.450 siendo positiva y moderada.

Palabras claves: *absentismo, productividad, eficiencia, eficacia y efectividad.*

Abstract

The present study is titled "Labor Absenteeism and productivity of a critical area in a military hospital, Bellavista- 2020". The purpose was to determine the relationship between labor absenteeism and productivity of a critical area in a military hospital, Bellavista-2020.

Labor absenteeism is based in social theory from Molinera (2006). In addition productivity is based in the theory from Elton Mayo y Roethlisberger (Bateman y Snell, 2009). The study was quantitative, deductive hypothetical, basic and correlational. It was non experimental study and cross section. The study group is formed by health workers (professionals and technicians), a number of 70 workers. The data collection technique was a poll. A validated questionnaire was used and the scale was Likert.

The descriptive results determinated the absenteeism level was medium (86%) and productivity was high (61%). The interference results was established by Spearman's Rho. It indicated the significance level of 0,000 ($p < 0.050$), consequently there was a relationship among both variables. The correlation was 0,450, being positive and moderate.

Keywords: *ansenteeism, productivity, efficiency, effective, effectiveness*

I. Introducción

El absentismo laboral tiene como definición la no presencia al puesto laboral del trabajador que debió asistir, la causa es justificada reconocida legalmente o injustificada (OMS, 2019). Además tiene injerencia en el ámbito social, económico, productivo y humano por los efectos que produce en tres niveles: en los trabajadores asistentes, ya que genera malestar en el equipo de trabajo por la asignación de tareas adicionales, en la institución porque genera obstrucción en los objetivos planteados, afectando la calidad de atención, en lo económico generando disminución de la eficiencia de los servicios prestados, aumento de costos y disminución de la productividad (Molinera, 2006). Los motivos por los que los trabajadores faltan a sus puestos son numerosos no existe una teoría hay una diversidad de puntos de vista al evaluarla e interpretarla teniendo relevancia su estudio.

Por otro lado, en relación a la productividad existen una diversidad de conceptos; en lo relativo al ámbito sanitario es un indicador relevante para la competitividad y la eficiencia ya que se debe tomar en cuenta el valor que genera el trabajo desempeñado tanto en la organización como en el paciente (Aliaga, 2018). En adición Chiavenato (2006) la asoció también a eficacia y efectividad, incrementándose cuando los colaboradores se sienten respaldados por sus empleadores. Escobar (2018) da a conocer que a nivel internacional la falta de asistencia a las labores del personal impacta de forma adversa en la productividad generando afectación económica, sobrecarga laboral, reubicación de los colaboradores asistentes, entre otros.

En el contexto internacional, en un estudio en África del Sur Mbombi, Mothiba, Malema y Malatji (2018) manifestaron que la inasistencia del personal de enfermería afectó el cuidado al paciente prolongando en algunos casos su permanencia hospitalaria, afectando la productividad del centro asistencial. Ip, Lau, Tam, So, Crowling y Kwok (2015) analizaron que la epidemia de la Influenza estuvo asociada a un incremento sustancial de faltas laborales y disminución de productividad en Hong Kong. De la misma manera Kocakulah, Galligan, Mitchell y Ruggiere (2016) sostuvieron que la ausencia laboral es costosa y destructiva para una empresa en Norteamérica llegando a costar alrededor de un millón de dólares por día. Así mismo Zhang, Sun, Woodcook y Anis (2017) en su estudio valoraron que el absentismo trajo pérdida de la productividad y menores sueldos en Canadá.

En latinoamérica, precisamente en Colombia según lo que reportó la Asociación Nacional de Empresarios (ANDI) el promedio de faltas anual es de 9,5 días siendo las

razones más frecuentes: salud en general, accidentes y enfermedades ocupacionales, entre otros; también mencionó que el costo del mismo se incrementó a 1.87 % de la nómina en el 2017 (Escobar, 2018). En nuestro país Velásquez (2019) concluyó que a mayor absentismo laboral menor productividad en un hospital militar de Lima. En el área crítica del Centro Médico Naval el personal profesional y técnico está sujeto a un estrés constante por la responsabilidad de asistir a pacientes en estado grave y en la actualidad la demanda en las atenciones se ha incrementado por la pandemia de COVID-19 generándose temor por mayor exposición, personal contagiado que ha tenido que tomar descanso, aumento de la carga laboral ocasionando así mayor vulnerabilidad a que los trabajadores falten a sus puestos.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente es importante que el nosocomio conozca no solo los factores de ausentismo de los empleados sino también la relación que tiene con la productividad y de esta forma poder generar estrategias de mejora ya que repercute finalmente en la salud naval peruana y sus dependientes directos que acuden a dicho establecimiento. Además, se debe considerar la afectación que causa al rol fundamental que cumplen los militares salvaguardando la seguridad de la ciudadanía sobre todo en esta coyuntura.

En relación al tema existieron trabajos previos a nivel internacional como: Klings (2019) en su investigación *The Determinants of Absenteeism Costs: Evidence from a Belgian Hospital*, permitió la asociación entre los diferentes factores del absentismo y sus costos económicos en un hospital belga en el periodo 2014 al 2016. Se observó que las variables sociodemográficas de edad y género, así como el estado de salud son determinantes significativos de costos de ausentismo. Las mujeres y la mala salud están asociados a altos costos. En el mismo periodo Mwangi, Warutere, Wanyoro y Koome (2019) establecieron mediante su trabajo de casos y controles titulado, *Influence of menopause on work productivity among health workers in public hospitals in Kiambu County*, que el periodo de menopausia en el personal de salud femenino perjudicó la productividad de un hospital en Kenia por ser más susceptible al absentismo. Dyrbye, Shanafelt, Johnson, Johnson, Satele y West (2019) en su trabajo *A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses* concluyeron en su trabajo transversal que una de cada tres enfermeras de los Estados Unidos padeció síndrome de Burnout lo que duplicó las posibilidades de bajo rendimiento laboral y una de cada seis reportaron absentismo en un mes debido a enfermedad; a pesar de eso no se encontró relación estadística significativa entre el síndrome y el ausentismo.

Por otro lado, Pintanela, Pereira, Geri, Devos, Cecagno y Dalmolin (2018) buscaron la asociación entre la pérdida de productividad y la carga laboral en el personal de enfermería en un hospital universitario, resultando que si existió entre ambos dificultando el desempeño de sus actividades laborales. Así mismo Altakroni, Mahmud, Mohammed, Al-Akhfash, Al-Hindiy y Joshva (2017) le dieron otra perspectiva en su estudio transversal y correlacional de título *Healthcare productivity and its sociodemographic determinants of Saudi female* realizado en un hospital público de Arabia Saudita; evidenciaron que el estar casada estaba asociado a baja productividad y que la mayoría de este personal no siente satisfacción por su trabajo. En el mismo año, Ramos (2017) realizó un estudio para conocer los factores que pudieron influir en el absentismo de los empleados de La Corporación en Cuidados en la Salud de St. John´s. encontrando que la sobrecarga de trabajo fue asociado al incremento de ausencia en un grupo de trabajadores. Además, identificó un patrón de comportamiento en el personal que se ausenta. La influencia del grupo de colegas, la ausencia del jefe del departamento o las horas extras realizadas el día anterior hicieron más propensa la falta al centro laboral. Adicionalmente Ferraro (2016) en su trabajo de investigación descriptivo, retrospectivo, cuantitativo de corte transversal tuvo como finalidad determinar los factores del absentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital especializado argentino en oncología durante periodo 1 enero hasta 31 de diciembre 2014, dando como resultado que la mayor ausencia es de las mujeres que superan los 45 años. Las ausencias se debieron principalmente por enfermedad, insatisfacción como sueldos bajos y la relación regular entre el personal.

En el Perú también se encontraron los siguientes antecedentes: Rojas y Pimentel (2020) a través de su investigación que consistió en una revisión sistemática de diversos artículos y tesis tanto nacionales como internacionales, manifestaron que el ausentismo genera costos y el más alto fue en un hospital de la capital. Velásquez (2019) mediante su estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional de ausentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital castrense de Lima, estableció la existencia de la relación inversa entre ambas variables en dicha población. En el mismo año Mamani (2019) concluyó que en un nosocomio de Lima las mayores razones de ausencia al trabajo del personal de enfermería eran diversas como paros sindicales, licencia paternidad, comisiones y las médicas, para ello se realizó un estudio básico descriptivo. El año anterior Talledo (2018) en su trabajo de investigación descriptivo de corte longitudinal, exploratorio estableció los factores del absentismo de enfermería de un instituto de salud de Lima en el

periodo 2015 a 2017. Finalmente concluyó que las principales causas de absentismo fueron médicas, seguido por licencia por maternidad entre otros. Otra autora Salazar (2018) determinó las condiciones poco adecuadas para laborar y su influencia sobre la productividad de los médicos de un hospital de San Juan de Miraflores haciendo uso del diseño no experimental, correlacional y cuantitativo.

Posteriormente, Rodríguez (2017) determinó en su trabajo correlacional y transversal que existe una relación significativa entre el ausentismo y la satisfacción laboral del personal de salud en un hospital de Lima. Zapata (2016) investigó la relación entre compromiso organizacional y productividad en un centro de salud de Huachipa, resultando positiva y directa. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal. Para finalizar en el mismo año Gianella (2016) en su estudio no experimental y transversal manifiesta la relación directa entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en el personal sanitario.

En relación, a las teorías relativas a absentismo laboral se sabe que proviene del latín "absens" que significa "ausente", y es el "abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo" (Real Academia de Lengua Española, 2018). La Organización Internacional del Trabajo (2019) lo definió como la falta de presencia al lugar de labores por parte del personal que debe acudir, no se incluye las huelgas ni las vacaciones. Se puede considerar también cuando el personal incumple sus funciones ausentándose a su puesto de trabajo cuando estaba programada su presencia. Los motivos pueden ser justificables o injustificables (Molinera, 2006). Cabe mencionar el término presentismo que significa asistir al lugar de trabajo, pero en ese espacio se realizan otras actividades ajenas a él o se tiene un reducido rendimiento por distintas causas (Lui, Andres y Johnston, 2018). Si bien es cierto no hay una forma estandarizada de medirlo, Sánchez (2015) refirió que en Colombia emplean una constante para hallar el índice de frecuencia de absentismo en base al número de episodios de ausencia en un periodo y las horas programadas. A su vez esta autora mencionó los costos directos que se genera para el contratante tales como cobertura del sueldo al empleado en caso de problemas de salud, licencias permitidas, horas adicionales al personal sustituto y los costos indirectos asociados a los problemas q conlleva en la tardanza del producto, incumplimientos del servicio, disminución de la producción y entrenar al trabajador que sustituye.

Mamani (2019) hizo referencia que el origen del absentismo laboral remonta al siglo XVII cuando los hacendados irlandeses en la época feudal por seguridad dejaron sus terrenos y migraron a Inglaterra. Tiempo después en el siglo XVIII época de la revolución industrial

basada en la producción y largas horas laborales los trabajadores textiles se ausentaban en señal de protesta. Saranya (2017) encontró en el absentismo el mayor factor que afecta la productividad laboral relacionada tanto a las alteraciones de salud, así como razones personales, domésticas y sociales así también es un útil índice para evaluar la salud de los empleados tanto su estado físico mental y social en una organización, siendo importante ya que esta ausencia ocasiona problemas sobre todo si se refiere a un centro de salud. En cuanto a su clasificación tenemos la propuesta de Reyes (2015) por un lado consideró el absentismo mental que es cuando el colaborador está presente físicamente pero distraído, sus pensamientos están en otra parte afectando el rendimiento. Por otro lado, el absentismo físico que puede ser justificado por algún motivo relativo a la salud, accidente, incapacidad entre otros y el injustificado donde no hay una causal.

También Romero (1998) en su enfoque mencionó que puede ser de tres tipos: el primero es el previsible: es aquel donde la institución está al tanto de la ausencia laboral, como lo es en caso de enfermedad común o adquirida, producto del trabajo, accidentes, citas médicas, fallecimiento de familiar directo, licencia por maternidad. El segundo es el no previsible: la ausencia laboral es sin consentimiento de la institución, por dificultades de índole personal, vicios entre otros y concluye con el tercero el presencial es cuando el trabajador asiste a la institución pero realiza acciones ajenas a las de su campo laboral. También se describió una tipología que incluye el planificado, el no planificado, voluntario o involuntario, sirviendo así como barómetro para el estado físico y emocional de los empleados y valiosa medida del rendimiento del sistema de salud (Belita, Mbindyo y English, 2013).

El ausentismo puede ser entendido como parte de la teoría social como un fenómeno grupal donde se presenta un intercambio entre individuos y sus grupos de trabajo. Los mismos que están sujetos a normas laborales del grupo delimitando los niveles de ausencia entre ellos. El significado que tienen los miembros entorno al ausentarse forma el reglamento con respecto a las faltas. Este tipo de intercambio social demuestra como los empleadores aprenden el grado y tipo de conducta que sus empleados tienen y usaran esta información como guía para mejorar esa conducta de absentismo (Chadwick-Jone, Nicholson y Brown, 1982). Adicionalmente Nicholson y Johns (1985) sugirieron que las organizaciones y grupos de trabajo pueden desarrollar culturas de absentismo que describen las creencias que influyen en las ausencias tanto en frecuencia como en duración. Se aprende de las conductas de otros y se observa lo que esta permitido por parte de la institución.

Años posteriores Molinera (2006) complementó este modelo concluyendo que el absentismo depende de situaciones generales basadas en conductas sociales, analizó dos aspectos: el primero es que en una sociedad desarrollada y con bajos índices de desempleo se produce un aumento de ausentismo sobre todo en los jóvenes ya que ven con facilidad el cambio de empleo. El segundo es el poco compromiso laboral de los trabajadores hacia la empresa, y esto se explica a que en la actualidad el modelo de gestión del recurso humano es más profesional que paternal generando menores vínculos con la institución a la que pertenecen. Existen además otros modelos tal como mencionaron Mesa y Kaempffer (2004), conformados por: el modelo económico cuando el trabajador determina que tanto se ausenta en base al costo y beneficio y el empleado lo tolera considerando lo mismo sin que esto genere costos altos para la institución. El modelo médico, no solo se refiere a enfermedad física contiene aspectos demográficos, características de la organización, grado de satisfacción, distancia al centro de labores entre otros. El modelo ausentismo y retiro laboral es cuando los trabajadores que tienen planificado renunciar de forma voluntaria tienen mayor grado de ausentismo siendo más frecuente en jóvenes.

La ausencia laboral comprende varios factores como mencionó en su investigación Talledo (2017) como son: los de tipo individuales aquí se consideró el género e hizo la acotación que las mujeres con carga familiar son las más predispuestas. Los de tipo organizativos donde los roles y jerarquías no siempre puedan tener efecto positivo dependiendo de cómo se desarrollen sin ser impositivos o causar temor. Las condiciones de trabajo: ambiente físico, relaciones interpersonales, salarios por debajo del promedio y turnos prolongados. Kottwitz, Schade, Burger, Radlinger y Elfering (2017) mencionaron la insatisfacción, la presión de tiempo, estrés laboral como algunos condicionantes. En suma, Blasco (2019) tomó en cuenta cuatro causas que explican las faltas: las que abarcan el ámbito institucional y legal, las condiciones económicas y sociales propias del colaborador, las del trabajo en sí como satisfacción laboral, y las características de la institución es decir el tamaño y reconocimiento por resultados al personal.

Wee, Chan, Yeap, Wong, Jamil, Nantha, Siau (2019) concluyeron como factores de absentismo y conductas de presentismo los económico sociales, salud mental, física, duración de sueño y el entorno organizacional. Las diferentes razones que facilitan una cultura de ausentismo incluyen, una supervisión infrecuente, falta de sanciones al personal, el trabajar en una entidad pública lo facilita más que en el sector privado y sueldos bajos (Tumlinson, Gichane, Curtis, Lemasters, 2019). También los autores Arias y Heredia (2006)

dieron a conocer los factores que fueron tomados en cuenta para el desarrollo del presente estudio, así tenemos: factor profesional: e aquel que afecta el desenvolvimiento profesional de las tareas laborales como, por ejemplo: falta de instrucción del área y funciones a desempeñar, relaciones interpersonales, sobrecarga y estrés laboral. Factores internos: lo que se genera dentro del ambiente donde se realiza la labor tales como: remuneración por debajo del promedio, resistencia a las reformas, falta de condiciones adecuadas y finalmente los factores externos: que proviene fuera del ambiente laboral, así como: problemática familiar, descansos médicos, licencias, trabajos adicionales.

En relación a los factores dentro del rubro de ausencia por enfermedad hubo varios aportes tales como los de Selekler, Dundar- Yilmaz, Ozerdem y Steiner (2014) que observaron la relación entre el dolor de cabeza frecuente y la baja productividad expresada como presentismo fueron altas entre el personal femenino. Así mismo bajo esta premisa Song, Quek, Gandra, Cappell, Fowler y Cong (2015) lo relacionaron a eventos cardiovasculares trayendo como consecuencia repercusiones económicas y de productividad. También los desórdenes musculoesqueléticos asociados desfavorablemente a la variable en mención (Alexopoulos, Tanagra, Konstantinou y Burdof, 2006). Adicionalmente a ello, se conoció que las enfermedades no transmisibles y las infecciosas que padecieron los colaboradores estuvieron relacionadas a un incremento de periodos cortos de falta de presencia al trabajo y a mayores costos a las empresas (Guariguata, de Beer, Hough, Bindels, Weimers-Maasdorp, Feeley III y Rinke de Wit, 2012). A su vez Lukwa, Mawoyo, Zablon, Siya y Alaba (2019) determinaron que la Malaria contribuyó significativamente al absentismo de un grupo de trabajadores repercutiendo en la reducción de la productividad y rendimiento de la empresa.

Bergstrom, Lohela- Karlsson, Kwak, Bodin Jensen, Torgén y Nybergh (2017) establecieron que el estrés y los problemas mentales de los colaboradores está relacionado con la ausencia a sus puestos de trabajo. De la misma manera los autores Kok, Plaisier, Smit y Penninx (2017) demostraron también el impacto fuerte que tuvieron los desórdenes afectivos en la ausencia laboral. En este sentido también Goulia, Mantas, Dimitroula, Mantis y Hyphantis (2010) aportaron el importante rol que tuvo el personal sanitario en época de pandemia de la influenza H1N1 donde no solo se incrementó la carga laboral sino también la preocupación por el riesgo de contagio el que llegó a niveles de moderado y alto los cuales se asociaron al absentismo intencional. Lo mencionado muestra la importancia de no dejar de lado el bienestar emocional y no sólo focalizar la atención en la salud física.

Romero (1998) añadió que los efectos que conlleva el absentismo son negativos para la organización a nivel de productividad, económicos y recurso humano, como ejemplo al sustituir un personal por otro en lo que se refiere a la organización las consecuencias podrían ser accidentes laborales, disminución de la producción, decrecimiento de la competitividad, insatisfacción del empleado al sustituir al personal ausente; así como el impacto para el empleado que se ausenta es: la reducción del salario, disminución de la posibilidad del desarrollo profesional, desprestigio ante sus compañeros y pérdida del trabajo. Además, Talledo (2017) hizo referencia a la obstrucción que genera el absentismo para que la organización llegue a la meta trazada repercutiendo negativamente en la productividad y competitividad teniendo en algunos casos que solicitar mayor personal del requerido. Esta idea fue complementada por Molinera (2006), quien señaló que también trae problemas en la parte organizativa ya que se debe instruir al nuevo personal sustituto afectando el clima laboral. Sin embargo, también se sabe que puede darse efectos positivos del ausentismo, en menor grado, y podría ser usada como herramienta estratégica para disminuir el estrés en el trabajo y mejorar su rendimiento laboral (Robbins, 2013).

Villaplana (2015) lo consideró un fenómeno complejo y multifactorial que va desde el problema de salud (relacionada a la tensión y capacidad de respuesta de cada empleado), faltar al trabajo, recuperarse y el reintegro a sus labores por eso propone medidas para disminuirlo tales como asesorar, seguir los casos, realización de entrevista de absentismo y recompensa a los que no se ausentan. Además, añadió medidas preventivas como disminuir la carga laboral e incentivar estilos de vida saludables. En cuanto al abordaje de absentismo no hay una estrategia universal para su solución, ante esto Sánchez (2015) dio a conocer las alternativas para contribuir con su reducción identificando los factores de riesgo específicos a los que se exponen sus colaboradores desde el aspecto psicosocial y médico por ejemplo: contribuir en los cambios de estilos de vida, técnicas de relajación, control financiero entre otros, también observa que hay una relación fuerte entre enfermedad y absentismo, la falta de actividad física y hábitos inadecuados del personal hace que tengan mayor predisposición a padecerla. Toda esta evaluación, diagnóstico e intervención temprana permite disminuir los costos generados y fomentar la presencia del personal. Tal como lo demostraron Grimani, Aboagye y Kwak (2019) en su investigación donde se afirmó que los estilos de vida saludables y la actividad física mejoraron el rendimiento y la productividad en el ámbito laboral.

Posterior a todo lo señalado se concluyó que el absentismo es una dificultad que la tienen todas las instituciones o empresas sin discriminar tamaño o rubro al que se dediquen, hay diversas causales la predominancia varía según la población de estudio y el contexto en el que se realice. Es de relevancia conocerlas sobre todo aquellas que están en relación a la atención en salud ya sea pública o privada para ser más específicos en el caso del personal que pertenece al área crítica por requerir atención especializada el ausentarse genera malestar tensionando al resto de asistentes al buscar sustituto, supervisando la ejecución de sus labores de forma adecuada por no tener familiaridad con ese puesto, teniendo el riesgo que pueda ocurrir alguna negligencia afectando no solo al personal, sino también al usuario.

En referencia a la variable productividad según la Real Academia Española (2018) la definió como el nivel de producción considerando la unidad de trabajo y la asociación entre lo que se ha generado y los recursos utilizados. Según lo que expresó Delgado (2016) es el mejoramiento continuo para llegar al objetivo y la eficiencia con la que se gestiona el recurso humano. La Organización Internacional del Trabajo (2019) hizo referencia a la producción como la pieza fundamental para innovar y obtener recursos y así llevar a cabo las acciones y su incremento permite que se llegue a la meta mejorando sus ganancias. Adicionalmente Koontz, Weihrich y Cannice (2008) la definieron como el resultado de la fórmula en la que se divide la producción con calidad en un plazo determinado entre los insumos empleados. De aquí se concluyó que, si se genera un incremento de la producción manteniendo los insumos, de la misma forma, si se disminuye los insumos con la misma producción me indica en ambos casos una mejora en la productividad. Otro concepto fue dado por Chiavenato (2006) en el que mencionó que es la realización de un producto por unidad de tiempo teniendo una relación directamente proporcional a la eficiencia.

Los autores Bernal, Garcia y Ramirez (2012) hicieron mención que es la relación entre los resultados y los materiales utilizados, de conseguirlos se logra la competitividad. A nivel empresarial se consideró la productividad como las actividades que se deben realizar para conseguir las metas de la empresa y un agradable clima laboral (Sánchez, 2015). En la actualidad todo administrador tiene en la mira la productividad desde las esferas gubernamentales, instituciones de salud, educativas todos buscan el éxito midiendo su producción. A su vez la tecnología es importante para el crecimiento productivo siempre que se fusione con la capacitación del personal lo que permite una mejor perspectiva a la solución de las dificultades (Adames, 2018).

Los autores Bateman y Snell (2009) hicieron una revisión histórica del momento en que se inicia el interés empresarial por la productividad y mencionaron como referente importante y pionero de la teoría administrativa científica a Frederick Winslow Taylor del año 1878, cuyo planteamiento es trabajar para conseguir la mayor productividad posible, relacionado al rendimiento y al tiempo que se trabaja. Posteriormente gracias a la investigación de Hawthorn Studies, Elton Mayo y Roethlisberger entre los años 1927 a 1932 se determinó que los factores que influyeron más en la productividad son los psicológicos y sociales, dejando en segundo plano la parte física o la infraestructura y desde ese momento se enfocó en priorizar el bienestar, la comunicación y la motivación de los colaboradores.

En lo que respecta a la legislación peruana en este tema Delgado (2016) también aportó que no se incentiva el aumento de la productividad se ve el caso que a un trabajador que se desempeñó de forma excelente tiene la misma remuneración que quien lo hizo mal. Autores como Rodriguez (2011) propusieron cuatro dimensiones de productividad la primera es la competencia de cada individuo: donde se usan los conocimientos aptitudes para hacerle frente a un hecho, la segunda la cohesión del equipo: la unión de los miembros que tienen un fin en común, la tercera la cultura organizacional: las creencias y valores de los miembros van a determinar los resultados y cuarta el liderazgo. Quijano (2006) presentó los aspectos que tienen que ver con el comportamiento de los trabajadores individualmente o colectivamente; es por ello que se refiere a tres aspectos: el individual donde está la motivación, satisfacción laboral y la identificación; permiten que se concreten los objetivos de la organización. Por otro lado, en el aspecto grupal: los factores como cohesión, participación de los colaboradores brindando ideas, conciliación en caso de conflictos y concluye con el aspecto organizacional, el cual lo conforma la cultura organizacional, liderazgo y clima organizacional.

Desde el enfoque de Bloom (2015) recomendó algunos puntos a considerar para que la productividad sea eficaz tales como: tener en cuenta que los objetivos de la institución consideren los de los colaboradores, debe ser vista de forma global en todas sus dimensiones y no dejar de lado la evaluación y control de la producción. Delgado (2016) hizo la acotación que para la productividad se requiere incorporar instrumentos de gestión para así contar y mantener colaboradores con talento y valores óptimos tales como: lograr buen clima laboral, incentivar crecimiento profesional, capacitación continua al personal, negociación en los conflictos, evaluación de desempeño, entre otros. Todas las medidas en conjunto y no de forma aislada contribuyen al éxito buscado. Además, el autor sugirió que se pueden usar

varios indicadores dependiendo el rubro al que se aplique, lo importante es la medición frecuente con la que se realice.

Chiavenato (2006) consideró la eficiencia, eficacia y efectividad como dimensiones de la productividad, refirió que la eficiencia se preocupa por la forma y las estrategias empleadas en la planeación para racionalizar los recursos de la mejor manera y si se quiere mejorarla es vital que el empleado se sienta cómodo con el espacio físico donde se desenvuelve, la comodidad y la productividad van de la mano. Así también Lache (2020) lo afianzó dando relevancia a la creación de ambientes saludables tanto físicos como al entorno social en los centros de salud. Para Robbins y Coulter (2005) la eficacia es hacer bien la tarea, es el efecto que se genera en el usuario partiendo de los objetivos planteados. Koontz, Weihrich y Cannice (2008) plantearon como efectividad la relación entre lo que se logró y lo que se planificó, por tal razón tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos y la eficiencia es el lograrlos con la menor cantidad de recursos. La productividad en la práctica permite evaluar el rendimiento de los colaboradores y su evaluación es en base a resultados.

Otro punto de vista fue el de Prokopenko (1987) quién manifestó que la productividad asocia los resultados obtenidos y el tiempo empleado, como una dimensión de esta variable mencionó a la eficiencia que es la que proporciona un servicio de calidad en un corto plazo de tiempo y mide la utilidad de los recursos evitando el gasto en vano; lo que permite que se ponga en evidencia las competencias y el profesionalismo del personal generando satisfacción de la gerencia. El autor definió también la eficacia como el eje central del éxito empresarial, es realizar la labor de manera adecuada. En el caso de Salazar (2018) consideró en su trabajo indicadores de la dimensión eficacia siendo los siguientes: comparar si lo realizado por los trabajadores tiene que ver con el fin trazado por la organización y observar la eficacia que cada colaborador tiene en su área asociado a sus competencias; también señaló como indicadores de eficiencia: el tiempo y la acción útil junto con un consumo consciente de los recursos para realizar la faena.

Con respecto al sector sanitario Aliaga (2018) argumentó que la productividad no se mide por número de pacientes atendidos sino por la importancia y satisfacción que genera el trabajo en los pacientes. La medición de eficiencia es crucial para los hospitales ya que permite comparar el rendimiento de su organización con las de otros (Xenos, Yfantopoulos, Nektarios, Polyzos, Tinios y Constantopoulos, 2017). Además Li, Dong y Liu (2014) observaron que solo cuando los hospitales cuentan con personal calificado será posible

maximizar la eficiencia. Cabe mencionar que Salazar (2018) también resaltó la relevancia del capital humano para la productividad de la organización, considerándose una inversión y no un gasto; ya que son los trabajadores los que aportan experiencias, conocimientos y promueven la innovación. Lo dicho, es una importante acotación sobre todo en salud ya que de eso depende el bienestar y vida de los pacientes.

Una forma de medir la eficiencia en términos estadísticos es mediante el índice de Malquist, que viene a ser la relación entre el producto y los insumos utilizados para producirlos (Ali, Debela y Bamud, 2017). López y López (2019) plantearon los siguientes indicadores en salud: los indicadores de eficiencia son los que determinan si los recursos empleados son los más adecuados para ello se realiza una comparación de los servicios, con los medios económicos, recurso humano, herramientas que estén disponibles para un mejor rendimiento en un plazo determinado de tiempo; los indicadores de eficacia valoran los resultados obtenidos y su manejo en la población que le corresponde atender es decir el desenvolvimiento del hospital y como se adapta; y los indicadores de efectividad estima el resultado concluyente y confronta los reales con los que tenían como objetivos. De lo expresado, se concluyó lo fundamental que es evaluar la productividad en las instituciones pero en lo que respecta a salud se debe tener en claro los parámetros que se emplearán ya que no sólo concierne al número de atenciones efectuadas sino considerar el lograr diagnósticos certeros, tratamientos oportunos y menos reingresos; es vital mejorar los sistemas de salud con la finalidad de preservar el bienestar de las personas, es por ello la preocupación de los centros de salud cada vez más por el recurso humano, la capacitación continua, aprovechar al máximo el talento de cada trabajador, buscar mejoras en el clima donde se desenvuelven y así generar incrementar el rendimiento laboral.

El problema general del presente trabajo es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del área crítica del Centro Médico Naval - 2020? Así mismo los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y las dimensiones de la productividad en eficiencia, eficacia y efectividad del área crítica del Centro Médico Naval - 2020?

La importancia del presente trabajo se divide en justificación teórica porque nos permite establecer la relación que hay entre el ausentismo y la productividad del área crítica lo que conlleva a la sobrecarga en las tareas y al contar con personal especializado no puede ser cubierto con facilidad. A esto se le suma la repercusión que se genera en la atención a los pacientes con un estado de salud muy comprometido afectando así el rendimiento del

nosocomio. El presente estudio consideró para ello, el modelo sociológico de Molinera (2006) en el caso del ausentismo y el de Elton Mayo y Roethlisberger en el caso de productividad cuya base es el comportamiento humano. (Bateman y Snell, 2009).

Cuenta con justificación práctica ya que los resultados obtenidos nos ayudan a hacer el análisis y replanteamiento de estrategias con la finalidad de mejorar las medidas tomadas y poder incrementar la asistencia del personal sanitario, mejorando el clima laboral y una adecuada atención a los pacientes, reflejándose en el incremento de la productividad Así también puede contribuir a posteriores investigaciones siendo un modelo para otras poblaciones y en otros contextos.

Se justifica metodológicamente porque el estudio presentado sigue los pasos metodológicos para hallar la relación entre absentismo y productividad empleando encuestas validadas como instrumentos de recolección de datos siendo de utilidad para mejoras en la gestión de recursos humanos se enfoca no solo en los usuarios sino también en los trabajadores pieza fundamental en una organización y así reformar las estrategias para llegar a mejorar y disminuir las faltas en el servicio.

El objetivo general es: Determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del área crítica del Centro Médico Naval - 2020. Los objetivos específicos son los siguientes: Establecer la relación entre el absentismo laboral en las dimensiones de la productividad eficiencia, eficacia y efectividad del área crítica del Centro Médico Naval - 2020.

La hipótesis general planteada es: El absentismo laboral tiene relación con la productividad del área crítica del Centro Médico Naval – 2020. Como hipótesis específicas tenemos lo siguiente: El absentismo laboral tiene relación con las dimensiones de la productividad eficiencia, eficacia y efectividad del área crítica del Centro Médico Naval - 2020

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio empleó el enfoque cuantitativo porque requiere de la estadística para los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, se utilizó el método hipotético deductivo, ya que a partir de una hipótesis se da un proceso que concluye con la confrontación de los resultados. Es por ello que cuenta con una hipótesis la cual planteó si existió una relación entre absentismo y productividad (Bernal, 2010). Así mismo el tipo de investigación fue básica, en función al propósito porque de la información que se tiene, brindó conocimientos nuevos (Sánchez y Reyes 2015). El nivel fue correlacional por ser la relación entre dos o más variables en este caso absentismo y productividad en una misma población (Sánchez et al., 2015).

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental porque no se interfiere sobre las variables mencionadas, solo se observaron los datos de los trabajadores encuestados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Finalmente se consideró también un estudio de corte transversal por darse en un tiempo específico al obtener la información del personal de salud del área crítica (Hernández et al., 2014).

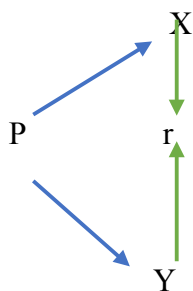


Figura 1: Diseño de la investigación

Dónde:

P es la población, X es la variable absentismo laboral, Y es la variable productividad y r es la relación entre las variables.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Absentismo laboral

Definición conceptual de absentismo laboral

Según la Organización Internacional del trabajo (2019) el absentismo es la ausencia a las labores del trabajador que se consideraba iba a acudir.

Definición operacional de absentismo laboral

Está compuesta por las dimensiones factor profesional, factores internos y externos. Los indicadores de la primera dimensión son: nivel de conocimiento del área de trabajo, grado de insatisfacción laboral y nivel de relaciones sociales con el entorno laboral. Los indicadores de los factores internos son grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional; y nivel de conformidad de las condiciones laborales. Adicionalmente los de factores externos son número de descansos médicos y existencia de problemas familiares.

(Ver anexo 4)

Variable 2: Productividad

Definición conceptual de productividad

La productividad es el cumplimiento del objetivo trazado de manera adecuada haciendo un buen uso de tiempo, personal y materiales para culminarlo (Gutiérrez, 2010).

Definición operacional de productividad

La variable se ha dimensionado en eficiencia, eficacia y efectividad. Los indicadores de la dimensión eficiencia es: programación de actividades, grado de capacidad laboral, disponibilidad de recursos. Para eficacia los indicadores son: nivel de colaboración en el trabajo y cumplimiento de objetivos y en referente a efectividad tenemos: nivel de calidad y valoración continua.

(Ver anexo 4)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el total de elementos que tienen similitud en sus características a los cuales se refiere el estudio (Bernal, 20110). En este estudio la conforma el personal de salud

profesional (médico, enfermería, fisioterapeutas y nutricionista) y el personal técnico del área crítica del Centro Médico Naval 2020, teniendo un total de 70 trabajadores.

Muestra

Es la parte que se considera de toda la población para recolectar la información y sobre la cual se hace el estudio (Bernal, 2010). En este caso se toma en cuenta a todos los elementos de la población, siendo el personal de salud profesional (médicos, enfermeras, fisioterapeuta y nutricionistas) y técnico que laboran en el área crítica del Centro Médico Naval, siendo un total de 70 empleados.

Muestreo

Es la forma en la que se selecciona la muestra (Hernández, et al., 2010). En este caso el empleado en esta investigación es el no aleatorio, referido como intencional por el autor Monje (2011), según la intención del que realiza el estudio.

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La empleada para recolectar la información fue una encuesta a cada personal de salud (médicos licenciadas en enfermería, fisioterapeutas y técnicas) del área crítica del Centro Médico Naval.

Instrumento

El utilizado fue el cuestionario, el cual contiene un conjunto de preguntas que nos permitió obtener la información requerida con la finalidad de conseguir el objetivo planteado en este estudio (Bernal, 2010).

Ficha técnica del instrumento: encuesta de absentismo Laboral.

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

Forma de aplicación: de forma individual.

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

Duración: 20 minutos

Ítems del cuestionario: 15 preguntas divididas en 3 dimensiones. Dimensión Factor profesional (ítems 1 al 6); dimensión Factor internos (ítems 7 al 11) y dimensión Factor externos (ítems 12 al 15).

Puntuación: Respuestas en escala de Likert. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Puntaje: Máximo puntaje es 75 con los siguientes rangos bajo de 15 a 34, medio de 35 a 54 y alto de 55 a 75.

El instrumento fue utilizado en la tesis titulada Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar-20219 pero se consideró hacer una validación metodológica.

Ficha técnica del instrumento: encuesta de productividad

Autor: Zapata (2018) adaptado de Velásquez (2019)

Forma de aplicación: de forma individual.

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

Duración: 20 minutos

Ítems del cuestionario: 20 preguntas divididas en 3 dimensiones. Dimensión Eficiencia (ítems 1 al 9); dimensión Eficacia (ítems 10 al 16) y dimensión Efectividad (ítems 17 al 20).

Puntuación: Respuestas en escala de Likert. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Puntaje: Máximo puntaje es 100 con los siguientes rangos baja de 20 a 46, media de 47 a 73 y alta de 74 a 100.

El instrumento fue utilizado en la tesis titulada Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar-20219 pero se consideró hacer una validación metodológica.

Validez

La validez nos permitió valorar la medición del instrumento a la variable. En este caso se solicitó la opinión de expertos para la validez de contenido de los instrumentos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos Absentismo Laboral y Productividad.

No	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Juana Yris Díaz Mujica	Aplicable
2	Magister	Haydee Angélica Sedano Gilvonio	Aplicable

En la tabla 1 se observa que el dictamen de expertos es aplicable por lo tanto los instrumentos pueden ser empleados.

Confiabilidad

Se refiere cuando el instrumento desarrollado de forma repetida por la misma persona debe concluir con el mismo resultado (Hernández et al., 2010). La confiabilidad fue realizada con una prueba piloto, la cual es la etapa en donde se aplica el instrumento a una muestra y así comprobar su eficiencia y pertinencia. (Hernández, et, al., 2010). Dicha prueba fue realizada con una población similar a la del estudio.

El estadístico de confiabilidad que se utilizó fue Alfa de Cronbach debido a que las variables son de naturaleza cualitativa y los instrumentos se miden con escala ordinal y politónicas. Si el coeficiente es mayor a 0.75 como resultado se considera aceptable y de ser mayor a 0.90 es elevada. (Hernández, et al., 2014). En este caso el resultado fue de 0.77 para absentismo y 0.90 para productividad; por lo que se concluye que ambas se pueden aplicar.

2.5 Procedimiento

El presente estudio fue planteado por la relevancia que tiene el absentismo relacionado a la productividad sobre todo en el personal de salud del área crítica de un hospital, el cual ha tomado mayor relevancia por la realidad actual que enfrentamos. La recolección de datos se realizó a través del desarrollo de un cuestionario electrónico para la variable absentismo laboral y otro para la variable productividad. Los cuáles serán entregados al personal de salud (médicos, enfermeras, fisioterapeuta y técnicos) del área crítica con lo que se obtuvo la base de datos. Así mismo se solicitaron los permisos a la institución correspondiente para la ejecución del estudio.

2.6 Método de análisis de datos

Al estar concluida la recolección de datos, se procesó la información a través de una base de datos y finalmente se empleó el programa de SPSS.

Estadística descriptiva

El análisis fue descriptivo porque nos indica la distribución de frecuencia de cada una de las variables mencionadas absentismo y productividad; y permite obtener las características representativas del colectivo (Briones, 2002).

Estadística inferencial

Es una estadística no paramétrica porque se empleó una escala ordinal por ello la prueba estadística empleada fue de Rho Spearman porque se busca determinar la relación entre las dos variables y se aplica un cuestionario en cada una de ellas. (Hernández, et al., 2010).

H0: El absentismo laboral no tiene relación significativa con la productividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

H1: El absentismo laboral tiene relación significativa con la productividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

Para aceptar la H1 el nivel de significación teórica es menor a 0,050.

2.7 Aspectos éticos de la investigación

Se solicitó el permiso respectivo para obtener la autorización del Departamento de Docencia del Centro Médico Naval. Adicionalmente, se consideró el principio de confidencialidad de los colaboradores a los que se les realizó la encuesta. Además, se utilizaron las citas y referencias en formato APA según reglamento de la Universidad Cesar Vallejo.

III. Resultados

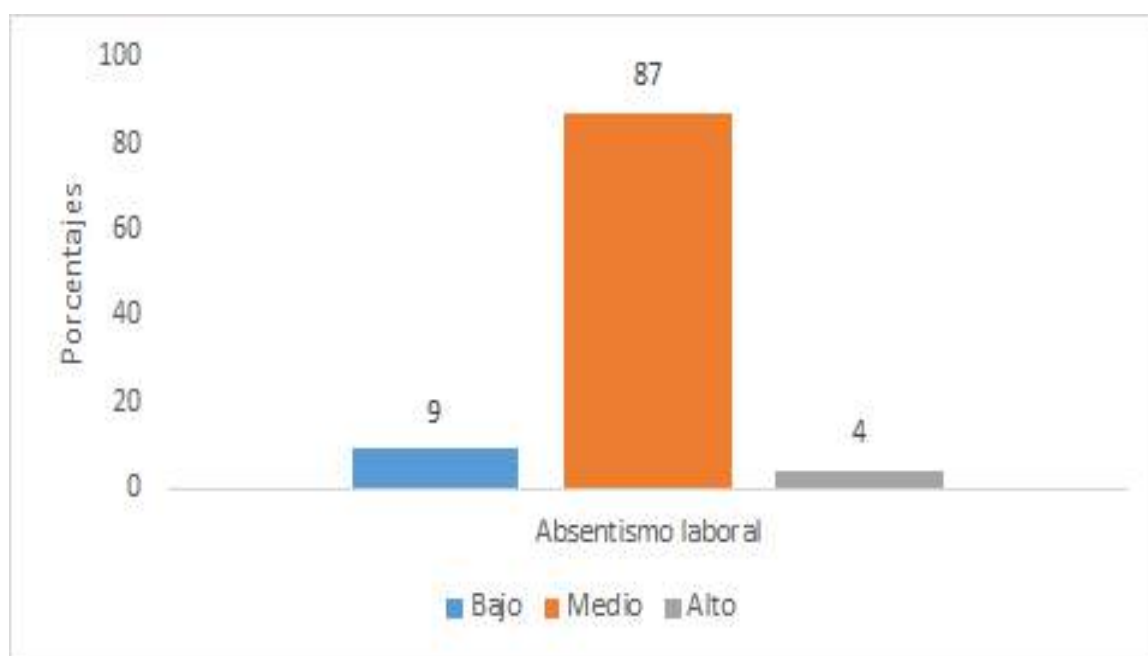
3.1 Resultados descriptivos

Ausentismo Laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable Ausentismo Laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Ausentismo Laboral	6	9	61	87	3	4	70	100



Fuente: Base de datos

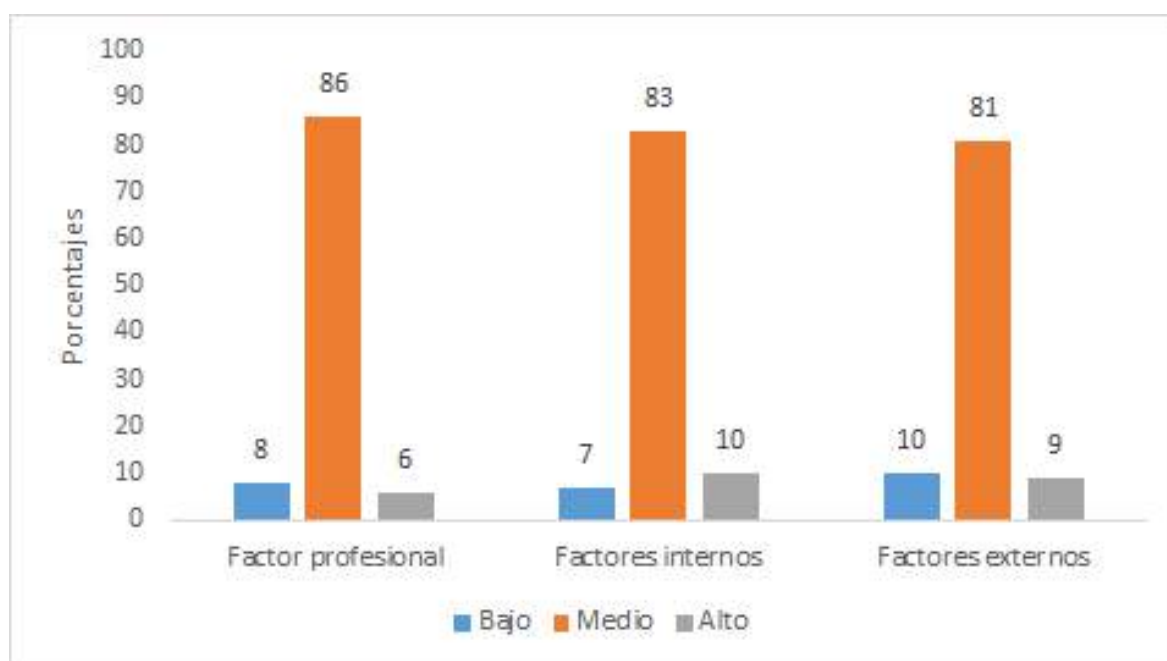
Figura 2 Distribución de frecuencia de la variable Ausentismo Laboral

Se puede observar que del total del personal de salud del área crítica (No 70), el 9% (n=6) consideraron que fue bajo el ausentismo, de la misma manera el 87% (n=61) lo catalogó como medio y el 4%(n=3) pensó que era alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de las dimensiones de Absentismo Laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Factor profesional	6	8	60	86	4	6	70	100
Factores internos	5	7	58	83	7	10	70	100
Factores externos	7	10	57	81	6	9	70	100



Fuente: Base de datos

Figura 3 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Absentismo Laboral

Se aprecia que del total del personal de salud del área crítica n=70, consideraron que el factor profesional fue de nivel medio (n=60; 86%). Adicionalmente opinaron que los factores

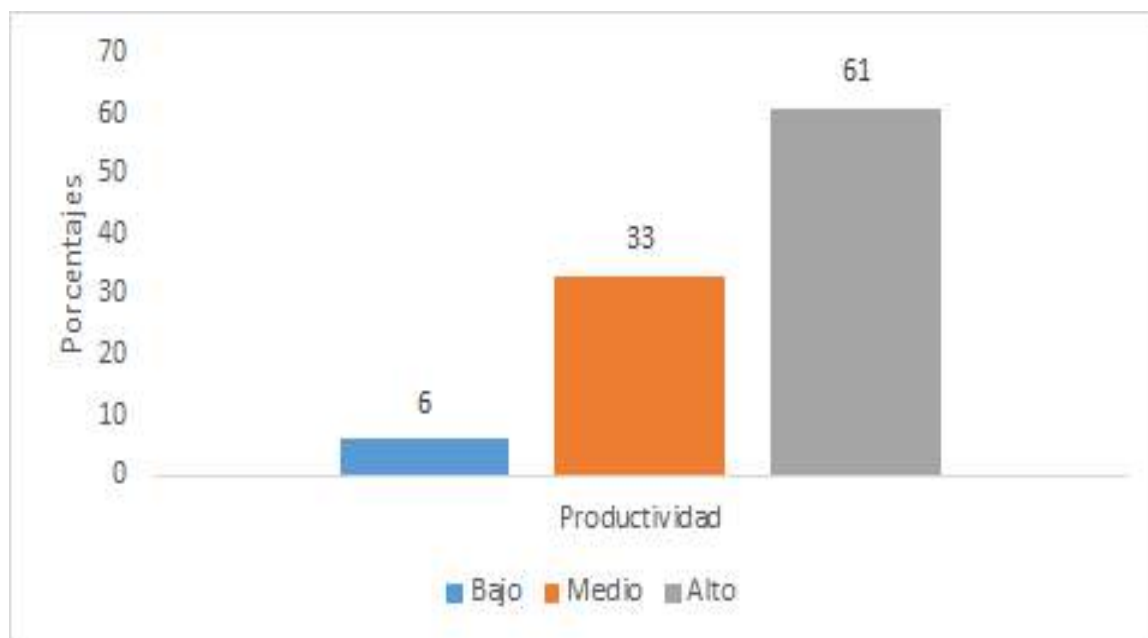
internos fueron de nivel medio (n=58; 83%) y consideraron que los factores externos fueron nivel medio (n=57; 81%).

Productividad

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la variable Productividad

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	No	%	N	%	N	%	N	%
Productividad	4	6	23	33	43	61	70	100



Fuente: Base de datos

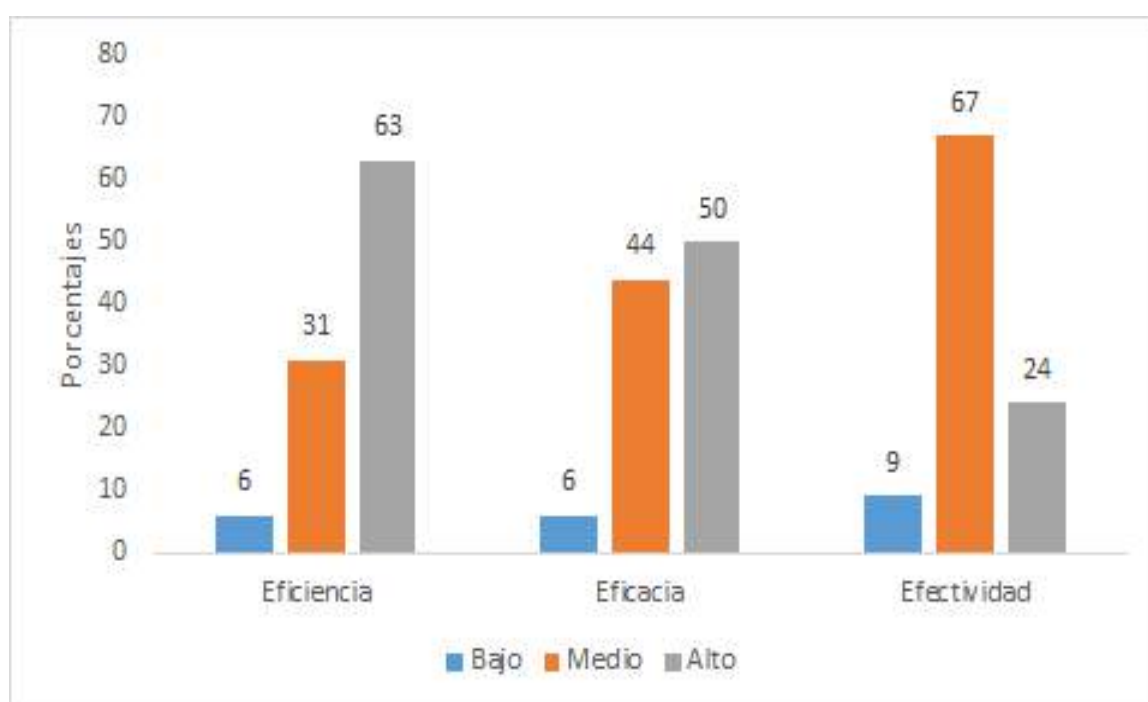
Figura 4 Distribución de frecuencia de la variable Productividad

Se aprecia que del total del personal de salud del área crítica n=70 el 6% consideró baja la productividad, el 33% (n=23) opinó que era media y el 61% (n=43) consideró que era alta.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de las dimensiones de Productividad

	Bajo	Medio	Alto	Total
	No %	No %	No %	No %
Eficiencia	4 6	22 31	44 63	70 100
Eficacia	4 6	31 44	35 50	70 100
Efectividad	6 9	47 67	17 24	70 100



Fuente: Base de datos

Figura 5 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Productividad

Se aprecia la productividad del grupo de estudio desde la perspectiva de sus dimensiones. Del total de 70 profesionales y técnicos, consideraron que la eficiencia tuvo un nivel alto (n=44; 63%), la eficacia obtuvo un nivel alto (n=35; 50%) y la efectividad igualmente resultó medio (n=47; 67%).

3.2 Resultados inferenciales

Confrontación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El absentismo laboral no tiene relación significativa con la productividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

H1: El absentismo laboral tiene relación significativa con la productividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

Tabla 6

Estadístico de prueba según las variables Absentismo Laboral y Productividad

			Productividad
Rho de Spearman	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	,450**
		Significancia bilateral	,000
		N	70

Se puede apreciar el resultado de la correlación que obtuvo un valor de 0.450, el cual representa una relación de variables de tipo moderada y positiva. A su vez la significancia reportó un valor menor de 0.050 lo que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de la investigación.

Hipótesis específica 1

Ho: El absentismo laboral no tiene relación significativa con la eficiencia del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

H1: El absentismo laboral tiene relación significativa con la eficiencia del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

Hipótesis específica 2

Ho: El absentismo laboral no tiene relación significativa con la eficacia del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

H1: El absentismo laboral tiene relación significativa con la eficacia del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020.

Hipótesis específica 3

Ho: El absentismo laboral no tiene relación significativa con la efectividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020

H1: El absentismo laboral tiene relación significativa con la efectividad del área crítica del Centro Médico Naval, Bellavista-2020

Tabla 7

Estadístico de prueba según la variable Absentismo Laboral y las dimensiones de Productividad.

		Dimensiones de la Productividad		
		Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Rho de Spearman	Correlación	,468**	,390**	,487**
Absentismo Laboral	Sig. Bilateral	,000	,001	,000
	N	70	70	70

Se muestra que las hipótesis específicas tuvieron una significancia menor de 0.050 rechazándose la H0 y se acepta las hipótesis específicas planteadas por la presente investigación. Se concluyó que existe relación significativa entre el ausentismo y las dimensiones de la productividad. Así mismo la relación entre dicha variable y las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad fueron de tipo moderada y positiva.

IV. Discusión

En referencia a la hipótesis general se determinó según el estadístico Rho de Spearman, el nivel de significancia fue de 0,000 (menor a 0.050), existiendo una relación entre ambos y la correlación entre las variables mencionadas en este estudio, fue de 0.450 siendo positiva moderada. Además, se obtuvo nivel de absentismo medio (87%) y la productividad tiene un nivel alto (61%). La investigación de Velásquez (2019) coincidió particularmente con la afirmación que sí existe una relación entre absentismo laboral y productividad. Una diferencia sustancial con el referido estudio es que en él se plantea una relación de tipo inversa, es decir, a mayor absentismo; menor es la productividad del área. Otra discrepancia es con la investigación de Grinza y Rycx (2018), quienes sugirieron la existencia de un impacto negativo significativo del absentismo por enfermedad en la productividad de los trabajadores con mayor tiempo de servicio en las empresas pequeñas o medianas, también afirma que la ausencia del personal con menor tiempo de servicio no presentó un impacto negativo sobre el mismo.

En adición a lo mencionado, según Stromberg, Aboagye, Hagberg, Bergstrom y Lohela-Karlsson (2017) encontraron que el absentismo ocasionó mayores costos por trabajador seguido de los problemas de clima laboral y el presentismo ocasionando disminución en la productividad aplicado en diferentes grupos ocupacionales dentro de ellos los sanitarios. Se sugiere que la explicación de los resultados de la presente investigación se debe a que fue llevado a cabo en circunstancias de la pandemia por Coronavirus. La interpretación general sugiere que los profesionales de salud del área crítica asumieron la responsabilidad de cubrir la falta de personal, ya que es consciente del rol fundamental que cumplen en esta coyuntura ocasionada por el COVID 19 y mediante el compromiso asumido evite los efectos negativos en la productividad.

Con respecto a la hipótesis 1 se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,050$), en la misma prueba estadística, lo que indicó que existe relación entre absentismo y eficiencia y la correlación de 0,468 que es positiva y moderada. Se estableció que el nivel de la eficiencia es alto (63%) El presente estudio encontró coincidencia con los resultados de Velásquez (2019) en la que afirma que existe relación entre dicha variable y la dimensión, sin embargo, difieren en el sentido de la misma. Para dicho autor es de tipo inversa, es decir mientras mayor sea la ausencia la eficiencia cae. También difiere con las conclusiones de Rioja y Pimentel (2020) que señalan una relación inversa entre absentismo y la productividad a través de la poca eficiencia de los trabajadores. El hallazgo sugiere que en

este grupo de trabajadores la eficiencia toma mayor determinación según crece la ausencia laboral, la razón que sugiere es la realidad actual que estamos viviendo, pese a la situación difícil que ha ocasionado la pandemia sobretodo en el sector salud, se aprecia el esfuerzo de la institución de priorizar las áreas COVID como lo es el área crítica en comparación con otras áreas lo que genera en el personal la satisfacción de mantener su eficiencia laboral pese al absentismo. Lo mencionado se reafirma en el estudio de Hoboubi, Choobineh, Kamari, Keshvarzi y Akbar (2016) quienes evidenciaron una relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de una industria petroquímica en Irán.

En función a la hipótesis 2, si existió relación entre el ausentismo y eficacia ($p < 0.050$, $r = 0,001$). Además, la correlación es 0,390 es decir positiva y moderada. Se encontró también que la eficacia tiene un nivel alto (50%). Se encontró un estudio que difiere al respecto Velásquez (2019) concluyó que no existe relación entre la variable y la dimensión referida. Sin embargo, Ccollana (2015) mencionó en su investigación que, si hay relación significativa, entre la ausencia y la productividad mediante la eficacia, pero es inversa contraponiéndose a lo mencionado en la presente investigación. Considerando que la eficacia, es llegar a los objetivos de manera adecuada generando beneficio en los usuarios, y dado los resultados obtenidos lo que ellos nos sugieren es el compromiso que tiene el personal en este contexto siendo conscientes del gran el valor que tiene el trabajo desempeñado en la salud y vida de los pacientes, logrando así efecto positivo en ellos, generando que la eficacia no se vea afectada. Tal como acotó Zapata (2016) en su estudio donde halló que existe una relación directa entre compromiso organizacional y la productividad de los empleados de una entidad de salud pública.

En relación a la hipótesis 3, la prueba de Rho de Spearman estableció que el absentismo se relacionó con la efectividad ($p < 0.050$, $r = 0,000$) y una correlación de 0,487 siendo positiva moderada entre ambas. La efectividad es de nivel medio (67%). El autor Velásquez (2019) mostró resultados que afianzan la relación entre ambas pero de forma inversa. Tarro, Llauradó, Ulldemolins, Hermoso y Solá (2020) indicaron que la disminución del absentismo genera efectividad en el ambiente laboral. Se considera que esta última es el cumplimiento de las tareas establecidas, lo que nos señala que los trabajadores tienen motivación para concretar sus labores superando la falta de personal asistente y de esa forma no se afecte la efectividad. Godoy (2019) mostró que existe una relación directa entre motivación y productividad en el personal químico farmacéutico en una Dirección de

Medicamentos Insumos y Drogas. Salazar (2018) y aportó que la relación entre las mismas variables es directa en el personal médico de un hospital de Lima.

En lo que respecta a la teoría en la mayoría se afirma que el no acudir al centro de trabajo tiene efectos en la productividad generando su disminución y afectando a los trabajadores, pacientes y a la institución. La presente investigación coincide solo en el punto en que hay una relación entre ambas variables, pero de tipo positivo moderado. Sin embargo, también se conoce que puede existir efectos positivos del absentismo, en menor proporción, como posible estrategia para disminuir el estrés en el trabajo y mejorar su rendimiento laboral (Robbins, 2013). Esto nos permitió hacer un análisis que pueda explicar lo obtenido, recurriendo a las fuentes de información, pero partiendo también que estamos atravesando por un contexto muy diferente e histórico que es la pandemia por COVID 19 cambiando en algunos casos la perspectiva de cómo se enfrenta a las situaciones.

Así también es importante mencionar que Quijano (2006) determinó que los factores que tienen que ver con la conducta individual de los colaboradores para conseguir la productividad en base a sus tres dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, son: la motivación, satisfacción laboral y el compromiso con la organización, contribuyendo así al alcance de los objetivos. Es por ello que se tomaron en cuenta para la explicación de los hallazgos.

V. Conclusiones

Primera:

En lo que respecta al objetivo general, según el hallazgo de la prueba de Rho de Spearman, el nivel de significancia fue de 0,000 (menor a 0,050); así mismo el coeficiente de correlación entre absentismo y productividad es de 0,450. Lo que estableció la relación positiva y moderada entre ambas variables.

Segunda:

En cuanto al objetivo específicos 1, se determinó que existe relación entre el absentismo y la eficiencia al tener una significancia de 0,000 ($p < 0,050$) y una correlación de 0,468 lo que indicó que fue una relación positiva moderado.

Tercera:

En relación al objetivo específico, 2, se estableció con la misma prueba una relación entre el ausentismo y la dimensión eficacia por el hallazgo de 0,001 (menor a 0,050) y su correlación de 0,390, siendo la asociación positiva y moderada.

Cuarta:

En lo correspondiente al objetivo específico 3, el resultado de significancia fue de 0,000 (menor de 0,050) y una correlación de 0,487, estableciéndose una relación positiva moderada entre la variable la dimensión.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se sugiere a la Jefatura de la Oficina de Personal Civil tener como referencia este estudio de ausentismo laboral y productividad para mejorar la gestión teniendo como eje principal el capital humano, lo cual tendrá repercusión en el personal, en la institución y en la atención brindada a los pacientes navales.

Segunda:

Se recomienda a la Jefatura de la Oficina de Personal Civil capacitar a la Jefatura del Área Crítica sobre las implicancias del absentismo laboral.

Tercera:

Se propone a la Jefatura de la Oficina de Personal Civil evaluar y monitorear periódicamente las estrategias a emplear para mejorar los índices de ausentismo de acuerdo al contexto.

Cuarta:

Se sugiere a la Jefatura del Departamento de Docencia contar con un plan de capacitaciones dando facilidad a todo el personal del área para que pueda asistir y así incrementar sus conocimientos para beneficio personal e institucional.

Quinta:

Se propone a la Jefatura del Área Crítica incentivar al personal el cumplimiento de los objetivos trazados renovando sus estrategias sobre todo las relacionadas a los factores del ausentismo para contribuir con su disminución.

Referencias

- Adames, M. (2018). Productividad y la administración. *Revista la Productividad y la Administración (Vol 1)*. Recuperado de <https://cutt.ly/0sJ9ySr>
- Alexopoulos, E., Tanagra, D., konstantinou, E., Burdof, A. (2006). Musculoskeletal disorders in shipyard industry. *BMC Musculoskeletal Disorders* 7, 88. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1471-2474-7-88>
- Ali, M. Debela, M., Bamud, T. (2017). Technical efficiency of selected hospitals in Eastern Ethiopia. *Health Economics Review* 7, 24. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s13561-017-0161-7>
- Aliaga, R. (10 de abril de 2018). ¿Cómo medir la productividad en el sector salud? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cutt.ly/8sJZIyB>
- Altakroni, H., Mahmud, I., Mohammed, I., Elmossad Y., Al-Akhfash, A., Al- Hindi, A., Joshva, K. (2019). Healthcare productivity, and its sociodemographic determinants, of Saudi female nurses: A cross-sectional, Al Qassim, Saudi Arabia, 2017. *International journal of health sciences* 13, (6), 19-25. Recuperado de <https://cutt.ly/2sJXWDy>
- Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*. (6a ed.). México: Trillas.
- Blasco, F.(2019). VIII Informe Adecco sobre absentismo. *Revista Adecco Group*. Recuperado de <https://cutt.ly/1sJX0xo>
- Bateman, T., Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*.(8ª. ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cutt.ly/5s2pWQh>
- Belita, A., Mbindyo P., English, M., (2013). Absenteeism amongst health workers- developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations. *Human Resources for Health* 11, 34. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-34>
- Bergstrom, G., Lohela-Karlsson, M., Kwak, L., Bodin, L., Jensen, I., Torgén, M., Nybergh, L. (2017). Preventing sickness absenteeism among employees with common mental disorders or stress- related symptoms at work. *BMC Public Services* 17, 436. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4329-1>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3a ed.). México D.F.: Pearson educación. Recuperado de <https://cutt.ly/jsJCED6>

- Bernal, C., García, J., y Ramírez, J. (2012). *Productividad y Desarrollo: Gestión y aplicación del conocimiento en la mejora del desempeño de sistemas de operación*. México: ITSON. Recuperado de <https://cutt.ly/vsJVtRw>
- Bloom, E. (9 de junio de 2015). Driving it productivity. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cutt.ly/MsJvMZT>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia: ARFO. Recuperado de <https://cutt.ly/qs2fCKC>
- Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de Ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres* 6, 1. 55-59. Recuperado de <https://cutt.ly/fsJ3yq0>
- Chadwick-Jones, J.K., Nicholson, N. & Brown, C. (1982). *Social Psychology of Absenteeism*. New York: Praeger.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a ed.). México: McGraw-Hill Education. Recuperado de <https://cutt.ly/qs2jY78>
- Delgado, J. (2 de octubre 2016). Productividad laboral. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cutt.ly/3sJBKb8>
- Dyrbye, L., Shanafelt, T., Johnson, P. Johnson, L., Satele, D., West, C. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BCM Nursing* 18, 57. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Escobar, D. (27 de setiembre del 2018). El absentismo laboral tiene impacto directo en la productividad. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cutt.ly/VsJ3QMX>
- Ferraro, C. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el hospital de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". (Tesis de Maestría en Gestión de Sistema y Servicios de salud). Recuperado de <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
- Gianella, R. G. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud) Recuperado de <https://cutt.ly/QsJ30pj>
- Gouliou, P., Mantas, C., Dimitroula, D., Mantis, D., Hyphantis, T. (2010). General hospital staff worries, perceived sufficiency of information and associated psychological

- distress during the A/H1N1 influenza pandemic. *BMC Infectious Diseases* 10, 322. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1471-2334-10-322>
- Grimani, A., Aboagye, E., Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC Public Health* 19, 1676. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8033-1>
- Grinza, E., Rycx, F. (2018). The impact of sickness absenteeism on productivity: new evidence from Belgian matched panel data. *A Journal of Economy and Society. Volumen 59 (1), 150-194*. Bélgica. Recuperado de <https://cutt.ly/zp6Yjg1>
- Godoy (2019). Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38687>
- Guariguata, L., Beer, I., Hough, R., Bindels, E., Weimers-Maasdorp, D., Feeley III, F., Rinke de Wit, T. (2012). Diabetes, HIV and other health determinants associated with absenteeism among formal sector workers in Namibia. *BMC Public Health* 12, 44. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-44>
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3ª ed.) México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cutt.ly/fs2ny4v>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México D.F: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cutt.ly/is2m0Y6>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., Akbar, A. (2016). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work* 8, 1. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Ip, D., Lau, E., Tam, Y., So, H., Cowling, B., Kwok, H. (2015). Increases in absenteeism among health care workers in Hong Kong during influenza epidemics, 2004-2009. *BMC Infectious Diseases* 15, 586. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12879-015-1316-y>
- Klinges, G. (2019). *The Determinants of Absenteeism Costs: Evidence from a Belgian Hospital*. Bélgica. (Tesis de Maestría en Economía y Social). Recuperado de <https://cutt.ly/8p6YDTe>

- Kocakulah, M. Galligan, A. Mitchell, K. y Ruggiere, M. (2016). Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. *International business and economics. Research Journal. Volumen (15)*. Recuperado de DOI: 10.19030/iber.v15i3.9673
- Kok, A., Plaisier, I., Smit J., Penninx, B. (2017). The impact of conscientiousness, mastery, and work circumstances on subsequent absenteeism in employees with and without affective disorders. *BMC Psychology* 5, 10. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s40359-017-0179-y>
- Kottwitz, M., Schade, V., Burger C., Radlinger, L., Elfering, A. (2017). Time pressure, time autonomy and sickness absenteeism in hospital employees. *Safety and Health at Work. (Vol. 9)*. Recuperado de DOI: 10.1016/j.shaw.2017.06.013
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2008) *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (13ª ed.). México: McGraw-Hill
- Lache, J. C. (2020). *Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud). Recuperado de <https://cutt.ly/fsJ8DNB>
- Li, H., Dong, S., Liu, T. (2014). Relative efficiency and productivity: a preliminary exploration of public hospitals in Beijing, China. *BMC Health Services Research* 14, 158. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-158>
- López, A., López, X. (2019). Indicadores para evaluar la eficiencia hospitalaria. Caso de estudio: Clínica privada de la ciudad de Macas. *Uniandes Episteme* 6(3). 383-398. Recuperado de <https://cutt.ly/YsJ88j4>
- Ludwa, A., Mawoyo, R., Zablouk, K., Siya, A., Alaba, O. (2019). Effect of malaria on productivity in a workplace: the banana plantation in Zimbabwe. *Malaria Journal*. 18 390. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12936-019-3021-6>
- Lui, J., Andres, E., Johnston, J. (2018). Presenteeism exposures and outcomes amongs hospitals doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research* 18, 985. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3789-z>
- Mamani, C. (2019). *Índice de absentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -2019*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud.). Recuperado de <https://cutt.ly/YsJ4f7R>
- Mbombi, M., Mothiba, T., Malema, R., Malatji, M. (2018). The effect of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province, South Africa. *Curationis* 41(1), e1-e5. Recuperado de <https://doi.org/10.4102/curationis.v41il.1924>

- Mesa, F., Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Médica de Chile* 132 (9). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872004000900012>
- Molinera, F. J. (2006). *Absentismo laboral: Causas control y análisis nuevas técnicas para su reducción*. (2ª.ed.).España: Confemetal. Madrid. Recuperado de <https://cutt.ly/Gs2WNMh>
- Mwangi, E., Warutere, P., Wanyoro, A., Koome, G. (2019). Influence of menopause on work productivity among health workers in public hospitals in Kiambu County. *African Journal of Health Science*. 32(1). Recuperado de <https://cutt.ly/UsJ4Gnm>
- Nicholson, N., Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract- Who's in control of absence?. *The Academy of Management Review* 10(3), 397-407. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/258123>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Recuperado de www.who.int
- Pintanela D., Pereira L., Geri J., Devos E., Cecagno D., Dalmon G. (2018). La productividad versus cargas de trabajo en el marco laboral de la enfermería. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. (Vol.51). Recuperado de <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2017028903301>
- Prokopenko, J. (1987). *La gestión de la productividad: Manual práctico* Ginebra: International Labour Office. Recuperado de <https://cutt.ly/Xs2Ti1U>
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A. Recuperado de <https://cutt.ly/Fs2YaZl>
- Ramos A. (2017). A study of employee absenteeism at the health care corporation of St. John's. Canada. (Tesis de Maestría en Ciencias). Recuperado de <https://research.library.mun.ca/12553/>
- Real academia de la lengua española. (2018). Recuperado de: www.rae.es
- Reyes, A. (2015). *Administración de personal: Relaciones humanas*. México, D.F: Editorial Limusa. Recuperado de <https://cutt.ly/zs2UyKz>
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª. ed.). México: Pearson. Recuperado de <https://cutt.ly/5s2OqKg>
- Robbins, S., Coulter, M. (2005). *Administración*. (8ª. ed.). México D.F.: Pearson Education. Recuperado de <https://cutt.ly/8s2PYrR>

- Rodríguez, D.(2011). *Diagnóstico organizacional*. (6a. ed.). México: Alfaomega.
Recuperado de <https://cutt.ly/ds26Cwq>
- Rodríguez, D. (2017). *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2017*. (Tesis de Maestría en Administración y Gerencia en Salud). Recuperado de <https://cutt.ly/3sJ7dHC>
- Rojas J., Izaguirre, D., (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciéndo: Ciencia para el desarrollo*. 23, (1): 71-77. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Romero, A. (1998). *Gestión Integrada, Comportamiento Organizacional*. España: Editorial Pirámide.
- Salazar, L. R. (2018). *Nivel de motivación laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Recuperado de <https://cutt.ly/1sJ7U4g>
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*. 5(1). Recuperado de <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ª ed). Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, L. (24 de junio de 2015). ¿Qué es la productividad empresarial? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cutt.ly/Cp6UdY6>
- Saranya, S. (2017). Organisational conflict and its impact on employee absenteeism: A study among women employees working in IT sector, Chennai. India. *International Journal of Advance Reserch in Computer Science and Managements Studies*. 5.(5) 92-97. India. Recuperado de d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net
- Selekler, M. Dundar – Yilmaz S., Ozerdem C., Steiner T. (2014). Headache- attributed lost productivity, and the influence of headache frequency, in two different female workforces in Turkey. *The journal of headache and pain* 15, B31. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/1129-2377-15-S1-B31>
- Song, X., Quek, R., Gandra, S., Cappell, K., Fowler R., Cong, Z., (2015). Productivity loss and indirect costs associated with cardiovascular events and related clinical procedures. *BMC Health Services Research* 15, 245. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0925-x>

- Stromberg, C., Aboagye E., Hagberg, J., Bergstrom, G., Lohela-Karlsson M. (2017). Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism and work environment-related problems on reductions in productivity from a Managerial perspective. *Value Health* 20 (8). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>
- Talledo, S. G.(2018) *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017*. (Tesis de Maestría en Gestión en los servicios de la Salud). Recuperado de: www.repositorio.ucv.edu.pe
- Tarró, L., Llauradó E., Ulldemolina, G., Hermoso, P., (2020). Effectiveness of workplace interventions for improving absenteeism, productivity, and work ability of employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(6), 1901. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/ijerph17061901>
- Tumlinson, k., Gichane, M., Curtis, S., Lemasters, K. (2019). Understanding healthcare provider absenteeism in Kenya: a qualitative analysis. *BMC Health Services Research* 19, 660. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4435-0>
- Velásquez, K. V. (2019). *Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Recuperado de <https://cutt.ly/JsJ2hz7>
- Villaplana, M. (2015). Absentismo e incapacidad laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. *Consejo Económico y Social del Principado de Asturias (Vol 19)*. Recuperado de <https://cutt.ly/Hp6U5Cc>
- Wee, L., Yeap, L., Chan, C., Wong, J., Jamil, N., Nanta Y., Siau, C. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health*. 19, 540. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6860-8>
- Xenos, P., Yfantopoulos, J., Nektarios, M., Polyzos, N., Tinios, P., Constantopoulos, A. (2017). Efficiency and productivity assessment of public hospitals in Greece during the crisis period 2009-2012. *Cost Eff Resource Allocation* 15, 6. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12962-017-0068-5>
- Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S., Anis, A., (2017). Valuing productivity loss due to absenteeism: firm-level evidence from a Canadian linked employer- employee survey. *Health Economics Review* 7, 3. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s13561-016-0138-y>

Anexo 1 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista -2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del área crítica de un hospital castrense; Bellavista - 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la eficiencia del área crítica de un hospital castrense Bellavista - 2020? ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de área crítica de un hospital castrense, Bellavista - 2020? ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del área crítica de un</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Conocer la relación entre absentismo laboral y la productividad del área crítica de un hospital castrense Bellavista-2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Establecer la relación entre el absentismo laboral y la eficiencia, del área crítica de un hospital castrense Bellavista-2020. Determinar la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del área crítica de un hospital castrense Bellavista-2020. Establecer la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del área crítica de un</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El absentismo laboral tiene relación con la productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista - 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: El absentismo laboral tiene relación con la eficiencia del área crítica de un hospital castrense, Bellavista - 2020. El absentismo laboral tiene relación con la eficacia de un hospital castrense, Bellavista - 2020. El absentismo laboral tiene relación con la efectividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista - 2020.</p>	VARIABLE 1: Absentismo laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
			1.Factor profesional	1.1 Nivel de desconocimiento del área de trabajo 1.2 Grado de insatisfacción laboral 1.3 Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral 2.1 Grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional. 2.2 Nivel de conformidad de las condiciones laborales	1.2. 3,4, 5,6 7,8,9 10,11	1.nunca 2.casi nunca 3 a veces 4.casi siempre 5. siempre	Bajo Absentismo 15 - 34 Medio Absentismo 35 - 54 Alto absentismo 55 – 75
			2.Factores internos	3.1 Número de descansos médicos 3.2 Existencia de problemas familiares	12 13 14,15		
			VARIABLE 2: Productividad				

hospital castrense Bellavista – 2020	hospital castrense Bellavista-2020.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
<p>Método Tipo de investigación: enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo básica y nivel correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental y de corte transversal.</p> <p>Población: 70 profesionales y técnicos del área crítica de un hospital castrense, Bellavista, 2020.</p> <p>Muestra: Considera a toda población.</p> <p>Muestreo: no aleatorio</p>	Técnica: encuesta	<p>Tratamiento estadístico: Descriptivo: se realizó distribución de las frecuencias de cada variable, así como sus dimensiones y sus respectivos gráficos de barra.</p> <p>Inferencial: Se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.</p>	1.Eficiencia	<p>1.1Programación de actividades</p> <p>1.2Grado de capacidad laboral</p> <p>1.3Disponibilidad de recursos</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p>	<p>1.nunca</p> <p>2.casi nunca</p> <p>3.a veces</p> <p>4. casi siempre</p> <p>5.siempre</p>	<p>Baja productividad</p> <p>20 - 46</p> <p>Media productividad</p> <p>47- 73</p> <p>Alta productividad</p> <p>74 -100</p>
	Instrumento: Cuestionario de Absentismo laboral Cuestionario de Productividad		2. Eficacia	<p>2.1Nivel de colaboración en el trabajo</p> <p>2.2Cumplimiento de objetivos</p>	<p>10,11</p> <p>12,13</p> <p>14,15</p> <p>16</p>		
			3. Efectividad	<p>3.1Nivel de calidad</p> <p>3.2valoración continua</p>	<p>17,18</p> <p>19,20</p>		

Anexo 2 Instrumentos
ENCUESTA ABSENTISMO LABORAL

Indicaciones:

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

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

Sexo: Masculino: () Femenino ()

Años de servicio: menos de 5 años () entre 6 a 10 años () mas de 11 años ()

ESCALA VALORATIVA

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

	DIMENSIÓN: FACTOR PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria					
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.					
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por un buen desempeño.					
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución					
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.					
6	Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.					
	DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS					
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral					

8	Usted se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución					
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.					
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.					
11	Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.					
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS					
12	En el presente año, usted tuvo descanso médico					
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.					
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.					
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.					

ENCUESTA PRODUCTIVIDAD

Indicaciones:

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

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

Sexo: Masculino: () Femenino ()

Años de servicio: menos de 5 años () entre 6 a 10 años () mas de 11 años ()

ESCALA VALORATIVA

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

	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar					
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.					
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.					
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.					
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.					
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.					
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.					
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.					

9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.					
	DIMENSIÓN: EFICACIA					
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.					
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.					
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.					
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.					
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.					
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.					
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					
	DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD					
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.					
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.					
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.					
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado					

Anexo 3 Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ABSENTISMO LABORAL.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395072

Especialidad del validador: Magister en gestión/ Metodóloga

20 de junio del 2020.

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	X		X		X		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	X		X		X		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	X		X		X		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	X		X		X		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	X		X		X		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	X		X		X		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	X		X		X		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	X		X		X		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	X		X		X		

15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	X		X		X		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	X		X		X		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	X		X		X		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.	X		X		X		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395072 Especialidad del

validador: Lic. En Obstetricia / Metodóloga

21 de junio del 2020.

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ABSENTISMO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

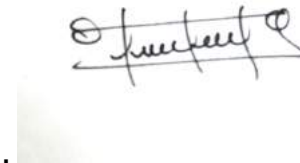
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Haydee Angélica Sedano Gilvonio DNI 09461289

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico. Magister en gestión pública.

20 de junio del 2020

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

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



Firma del Experto Informant

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	X		X		X		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	X		X		X		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	X		X		X		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	X		X		X		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	X		X		X		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	X		X		X		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	X		X		X		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	X		X		X		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	X		X		X		

15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	X		X		X		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	X		X		X		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	X		X		X		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.	X		X		X		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Haydee Angélica

Sedano Gilvonio DNI: 09461289 Especialidad del validador: Tecnólogo Médico. Magister en Gestión Pública.

21 de junio del 2020.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4 Prueba de confiabilidad de los instrumento

PRUEBA DE CONFIABILIDAD
Absentismo laboral

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	4
2	5	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3	1	1	1	4
3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	5
4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	1	1	4	5
5	3	2	1	2	4	4	4	2	1	4	2	1	1	2	4
6	5	2	1	1	5	5	5	2	5	4	3	1	1	1	5
7	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3
9	5	2	1	2	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	3
10	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1	1	1	1
11	5	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	1
12	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1
13	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3
14	5	1	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	1	3	2
15	5	4	2	2	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	4
16	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	1	1	1	4
17	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
18	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
19	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
20	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
	Estadística														
	0.408	0.789	0.661	0.787	0.726	0.450	1.168	0.463	1.313	0.632	0.200	0.642	0.239	1.208	1.629

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
0.770	15

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Productividad

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5
2	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4
4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2	4	4
5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
6	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
7	5	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4
8	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	2	2	3	4	2	4	4
13	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4
16	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
17	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
18	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
19	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Estadística																			
	0.471	0.513	0.513	0.787	0.411	0.450	0.345	1.063	0.516	0.305	0.366	0.484	0.471	0.537	0.905	0.345	1.503	1.042	0.261	0.305

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
0.905	20

Anexo 5 Operación de variables

Operacionalización de Absentismo Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Factores profesionales	Nivel de desconocimiento del área de trabajo.	1,2	1 nunca	Bajo absentismo 15-34
	Grado de insatisfacción laboral.		2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre	
Factores internos	Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral.	3,4 5,6	5 siempre	Medio absentismo 35-54
	Grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional.	7,8,9,		Alto absentismo 55-75
	Nivel de conformidad de las condiciones laborales.	10,11		
Factores externos	Número de descansos médicos	12		
	Existencia de problemas familiares	13 14,15		

Fuente: Velásquez (2019)

Operacionalización de Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Eficiencia	Programación de actividades.	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Baja productividad 20-46
	Grado de capacidad laboral.	7,8,9	1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	
	Disponibilidad de recursos.			
Eficacia	Nivel de colaboración en el trabajo	10,11,12,13		Media productividad 47-73
	Cumplimiento de objetivos	14,15,16		
Efectividad	Nivel de calidad Valoración continua	17,18 19,20		Alta productividad 74-100

Fuente: Velásquez (2019)

ANEXO 6 Base de datos

BASE DE DATOS
Absentismo laboral

	FACTOR PROFESIONAL						FACTORES INTERNOS					FACTORES EXTERNOS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	4
2	5	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3	1	1	1	4
3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	5
4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	1	1	4	5
5	3	2	1	2	4	4	4	2	1	4	2	1	1	2	4
6	5	2	1	1	5	5	5	2	5	4	3	1	1	1	5
7	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3
9	5	2	1	2	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	3
10	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1	1	1	1
11	5	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	1
12	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1
13	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3
14	5	1	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	1	3	2
15	5	4	2	2	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	4
16	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	1	1	1	4
17	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
18	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
19	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
20	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
21	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
24	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
25	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
26	5	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	1	1	3	4
27	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	4
28	4	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	5
29	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3
30	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3
31	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3
32	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	4
33	5	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4
34	5	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	3	4
35	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3
36	4	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	4
37	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4
38	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4
39	5	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	4
40	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3

41	4	2	2	3	5	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4
42	5	3	3	2	5	4	3	3	4	4	4	1	2	2	4
43	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
44	4	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
45	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	4
46	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	4
47	4	2	2	2	5	4	2	2	3	3	3	1	2	1	4
48	4	1	2	2	5	4	1	3	3	3	3	2	1	2	4
49	5	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3
50	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	1	2	2	4
51	4	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	1	2	1	4
52	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	2	2	2	4
53	3	1	2	2	5	3	2	1	3	3	3	2	2	2	4
54	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	2
55	4	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	1	1	2	4
56	5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4
57	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	2	4
58	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4
59	5	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3
60	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	4
61	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	4
62	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	3	4
63	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	1	1	2
64	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	2	1	3	3
65	4	5	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	1	1	4
66	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	1	1	4
67	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	1	2
68	5	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	1	1	3	3
69	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	2
70	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	1	1	2

BASE DE DATOS Productividad

	EFICIENCIA									EFICACIA						EFECTIVIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5
2	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4
4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2	4	4
5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
6	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
7	5	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4
8	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	2	2	3	4	2	4	4
13	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4
16	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	2	4	4
17	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
18	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
19	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4
22	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
23	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
24	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
25	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
29	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
30	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
32	1	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3
33	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
34	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4
35	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3
36	2	4	4	2	2	4	2	4	3	5	2	3	4	3	2	3	2	1	3	3
37	2	2	2	3	3	4	2	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3
38	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
39	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
40	1	3	3	2	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	2	2	3	1	3	4

41	1	2	2	2	3	4	2	3	3	5	3	2	5	3	2	5	2	1	3	3
42	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4
43	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
44	3	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4
45	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4
47	2	2	3	2	3	3	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3
48	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5
49	3	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
50	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
51	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
52	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
53	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
54	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5
55	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
56	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5
57	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
59	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5
60	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	5
61	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
62	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
63	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5
64	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5
65	4	3	3	3	3	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	5	5
66	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
67	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 7 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “**Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020**”. Teniendo a investigadora **Lic Cynthia Yarina Dávalos Herrera**.

El objetivo principal es: Determinar la relación entre absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumna de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: se justifica porque con los resultados obtenidos se contribuirá en mejorar las estrategias de gestión por parte de la institución para disminuir los niveles de ausentismo, focalizándose en el recurso humano, lo que traerá beneficio a la organización, en la mejora de la producción, a nivel de los trabajadores, manteniendo un adecuado clima laboral y en los pacientes, brindando atención con calidad.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

13 de julio de 2020

.....
Firma del participante

.....
Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “**Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020**”. Teniendo a investigadora **Lic. Cynthia Yarina Dávalos Herrera**.

El objetivo principal es: Determinar la relación entre absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumna de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: se justifica porque con los resultados obtenidos se contribuirá en mejorar las estrategias de gestión por parte de la institución para disminuir los niveles de ausentismo, focalizándose en el recurso humano, lo que traerá beneficio a la organización, en la mejora de la producción, a nivel de los trabajadores, manteniendo un adecuado clima laboral y en los pacientes, brindando atención con calidad.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

13 de julio de 2020



.....
Firma del participante



.....
Firma de la investigadora

Anexo 8 Evidencia SPSS

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The main window shows a list of variables with the following columns: Nombre, Tipo, Anchura, Decimales, Etiqueta, Valores, Perdidos, Columnas, Aligned, Medida, and Rol. A dialog box titled 'Etiquetas de valor' is open in the foreground, showing a list of values and their corresponding labels.

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Aligned	Medida	Rol
VAR00001	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [Conoce usted sus funcion...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00002	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [La organizaciÃn le ofrece ...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00003	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [La organizaciÃn realiza re...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00004	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [La carga laboral le permite...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00005	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [Mantiene usted buenas rel...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00006	Númérico	2	0	DimensiÃn factor profesional [Se siente orgulloso de trab...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00007	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Internos [Propone usted cambios a ...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00008	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Internos [Usted, se siente satisfich...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00009	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Internos [Usted encuentra posibilid...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00010	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Internos [El ambiente fÃsico de tra...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00011	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Internos [Cuenta con el material ne...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00012	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Externos [En el presente aÃo, ust...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00013	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Externos [Durante el presente aÃo...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00014	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Externos [Usted ha faltado al trabaj...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada
VAR00015	Númérico	2	0	DimensiÃn Factores Externos [En su casa, usted tiene r...	1 = "Nunca"...	Ninguna	1	Derecha	Escala	Entrada

The 'Etiquetas de valor' dialog box shows the following configuration:

- Valor: [Empty text box]
- Etiqueta: [Empty text box]
- Lista de valores:
 - 1 = "Nunca"
 - 2 = "Casi nunca"
 - 3 = "A veces"
 - 4 = "Casi siempre"
 - 5 = "Siempre"

Buttons: Aceptar, Cancelar, Ayuda.

Anexo 9 Evidencia de formularios de Google

Encuesta Productividad

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

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Masculino
 Femenino

Años de servicios:

Menos de 5 años
 Entre 6 a 10 años
 Más de 11 años

Escala Valorativa

Dimensión: Eficiencia

	1	2	3	4	5
Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta Ausentismo laboral

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

Option 1

Untitled Section

Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. Sexo:

Masculino
 Femenino

Años de servicios:

Dimensión: factor profesional

	1	2	3	4	5
Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 10 Constancia de aplicación de instrumento



13 AGO 2020

Bellavista.

5291

Oficio N° /54

Señora
Licenciada
Cynthia Yarina DAVALOS Herrera
Calle Los Sauces Mz. lote 15 Urb. Pando
San Miguel.-

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y en relación a su oficio s/n de fecha 24 de junio del 2020, hacer de su conocimiento que su Proyecto de Investigación Titulado "Impacto del Absentismo Laboral en la Productividad del Área Crítica de un Hospital Castrense, Bellavista - 2020", ha sido aprobado.

Hago Propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y deferente estima.

Atentamente,

Capitán de Navío SN (MC)
Sergio MOYITA Espejo



Director del Centro Médico Naval
"Cirujano Mayor Santiago Távora"

DISTRIBUCIÓN:

Copia: Archivo.-

Av. Venezuela Cdra. 26 5/N Bellavista-Callao
Central 207 1600 Anexo 4116
Email: dicemena.secretaria@marina.pe

EL PERÚ PRIMERO