



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del
servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Silva Cruz, Ciceli Marai (ORCID: 0000-0001-8843-2665)

ASESOR:

Mg. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, mi familia, amigos, y espero resulte de ayuda a quien corresponda en algún momento de su vida.

AGRADECIMIENTOS

A los profesores de la Escuela de Posgrado
de la Universidad César Vallejo, por su
disposición al trasmitirme los conocimientos
importantes en la culminación mis estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de instrumentos de variables	17
Tabla 2: Confiabilidad de ausentismo	17
Tabla 3: Validez de los instrumentos	18
Tabla 4: Ausentismo	20
Tabla 5: Factor individual y ausentismo	21
Tabla 6: Lugar de trabajo y ausentismo	22
Tabla 7: Contenido de trabajo y ausentismo	23
Tabla 8: Factor específico y ausentismo	24
Tabla 9: Sobrecarga laboral	25
Tabla 10: Dimensión carga física	26
Tabla 11: Dimensión carga mental	27
Tabla 12: Dimensión trabajo por turno	28
Tabla 13: Dimensión organización del servicio	29
Tabla 14: Ausentismo y sobrecarga laboral	30
Tabla 15: Ausentismo y dimensión carga física	31
Tabla 16: Ausentismo y dimensión carga mental	32
Tabla 17: Ausentismo y dimensión trabajo por turno	33
Tabla 18: Ausentismo y dimensión organización del servicio	34
Tabla 19: Prueba de normalidad	35
Tabla 20: Relación ausentismo y sobrecarga laboral	36
Tabla 21: Correlación ausentismo y sobrecarga laboral	36
Tabla 22: Relación ausentismo y dimensión carga física	37
Tabla 23: Correlación ausentismo y dimensión y carga física	38
Tabla 24: Relación ausentismo y dimensión carga mental	39
Tabla 25: Correlación ausentismo y dimensión carga mental	39
Tabla 26: Relación ausentismo y dimensión trabajo por turno	40
Tabla 27: Correlación ausentismo y dimensión trabajo por turno	40
Tabla 28: Relación ausentismo y dimensión organización del servicio	41
Tabla 29: Correlación ausentismo y dimensión organización del servicio	42
Tabla 30: Niveles de interpretación coeficiente de correlación	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Diseño de la investigación	14
Figura 2: Variable ausentismo	20
Figura 3: Variable ausentismo según factor individual	21
Figura 4: Variable ausentismo según trabajo por turnos	22
Figura 5: Variable ausentismo según contenido de trabajo	23
Figura 6: Variable ausentismo según contexto específico y de cultura	24
Figura 7: Variable sobrecarga laboral	25
Figura 8: Variable sobrecarga laboral según la dimensión carga física	26
Figura 9: Variable sobrecarga laboral según la dimensión carga mental	27
Figura 10: Variable sobrecarga laboral según la dimensión trabajo por turnos	28
Figura 11: Variable sobrecarga laboral según la dimensión organización	29
Figura 12: Relación entre ausentismo y sobrecarga laboral	30
Figura 13: Relación ausentismo y dimensión carga física	31
Figura 14: Relación ausentismo y dimensión carga mental	32
Figura 15: Ausentismo y dimensión trabajo por turnos	33
Figura 16: Ausentismo y dimensión organización	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como título *Ausentismo y sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020*; el enfoque utilizado fue de tipo cuantitativo no experimental de tipo correlacional de corte transversal; la población por conveniencia estuvo conformada por 57 enfermeras, la técnica utilizada fue la encuesta, y los instrumentos usados fueron cuestionarios validados por juicio de expertos uno con escala dicotómica y el otro con escala politómica tipo Likert, ambos tuvieron validez y confiabilidad. Los resultados según el nivel de correlación es 0.598 que, de acuerdo con Spearman, existe una moderada correlación, asimismo, el nivel de significancia indica que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa ($p= 0.000$) entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Palabras clave: ausentismo, sobrecarga laboral, enfermería

ABSTRACT

The title of this research was Absenteeism and work overload in the nursing professional of the pediatric service of a National Hospital 2020; The approach used was a non-experimental, quantitative, cross-sectional correlational type; the convenience population consisted of 57 nurses, the technique used was the survey and the instruments used were questionnaires validated by expert judgment, one with a dichotomous scale and the other with a Likert-type polytomous scale, both had validity and reliability. The results according to the level of correlation is 0.598 that according to Spearman there is a moderate correlation, also the level of significance indicates that the null hypothesis is rejected, accepting the alternative hypothesis with which it can be concluded that there is a statistically significant relationship ($p = 0.000$) between absenteeism and work overload of nurses in the pediatric service of a National Hospital, 2020.

Key words: absenteeism, work overload, nursing

I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo, así como la sobrecarga laboral, constituyen una problemática considerada en las diferentes áreas de la atención de enfermería (1); de hecho, a pesar de la vigilancia que se da por parte de las diversas organizaciones relacionadas con la salud por ser una de las profesiones calificadas como estresantes debido al esfuerzo físico y por las extensas horas de trabajo (2), además de la complejidad de las múltiples actividades centradas en el paciente, hace de esta labor toda una experiencia diaria (3); según la OMS, el ausentismo se concibe como una mención de inasistencia por fundamentos sean estos directos o indirectos, pudiendo ser eludibles como un padecimiento, sea cual fuera la permanencia y particularidad de las deserciones imprevisibles del profesional (4), el ausentismo concuerda con la presencia de una sobrecarga laboral de etiología multifactorial (5); que a nivel mundial ha ido acrecentando a través de los años debido como en algún tiempo atrás al virus de la influenza provocando entre el 10 % y el 12 % de las faltas por esta enfermedad; en este contexto, se proyectó el Plan de Acciones Integral que enmarca las condiciones para gozar de la más óptima calidad potencial de condición mental y física, a nivel internacional (OIT), se definió ausentismo como la inasistencia al centro laboral por parte de un trabajador del cual se tenía pendiente su llegada exceptuando las vacaciones y suspensiones programada (6), al mismo tiempo, se hizo evidente la condición laboral del profesional de enfermería, es de esta forma que se estableció el Convenio C-149 relacionado al empleo y las condiciones de trabajo que registren riesgos que afecten a diversas instituciones (7), de esta forma, las indisposiciones físicas concernientes con la responsabilidad laboral se proyectan duplicar en el 2020; en cuanto al entorno internacional, el ausentismo por parte de enfermería es considerable con respecto a los demás profesionales (8); ya que compone una cantidad de personal comprometido directamente con la gestión (9); poniendo en peligro la credibilidad profesional, modificándose el ambiente asistencial al tornarse poco saludable (10); acotando en este punto que los profesionales de enfermería en América del Sur se encuentran expuestos a administraciones neoliberales establecidas en una gerencia que se empoderó delimitando la flexibilidad en el ámbito

laboral tornándola cada vez más compleja y afectando las condiciones de salud (11); situación a nivel laboral se dio en Latinoamérica, así, en el 2018, se informó sobre reportajes a trabajadores de varios países de América Latina que fue revelador, pues de los 5 puntos principales de estudio, el criterio considerado ausentismo ocupa el segundo lugar (12). En el Perú, en una encuesta realizada por la compañía Adecco (Sector de Recursos Humanos) (13), halló que el 13,09 % de peruanos que faltaron al trabajo, empleó una falsa justificación donde los principales motivos fueron concurrir a una entrevista laboral (30,8 %), porque se apreciaron poco motivados (30,8%) y tener un líder en el servicio poco flexible (26,34 %); cabe señalar que, en la actualidad, no existen estadísticas representativas de estos temas (14); por ello, este trabajo se hizo importante, ya que en naciones más desarrolladas que la nuestra se ejecutaron registros estadísticos en forma continua y permanente teniendo en cuenta que a mayor crisis personal que implique lo laboral, redundaría en mayor relación con el ausentismo lo que en su probabilidad podría corresponder a la sobrecarga laboral (15); así, los profesionales de enfermería emprenden contextos diversos en su servicio competitivo en los que deben proporcionar respuestas a las necesidades que se susciten muchas veces en cortos momentos durante su turno, y que son premisas fundamentales en la obligación de la responsabilidad (16); por consiguiente, en esta situación se pone de manifiesto lo que sucede en un microsistema hospitalario, que para nuestra realidad puede estar influido por múltiples razones o carencias acrecentando la labor (17); como sucede en un Hospital Nacional en el que la incidencia que refleja en la demanda de los pacientes ha superado la oferta, por lo que se ha incrementado los tiempos de espera en los diferentes servicios, incluyéndose los del área de pediatría (18), siendo insuficiente el recurso humano como es el personal de enfermería para el cuidado del paciente (19); debido a ello, el desempeño profesional afectado por el ausentismo aqueja la gestión evidenciándose en la sobrecarga laboral que podría desestabilizar y, en consecuencia, ocasionar estrés en casos de rectificaciones en la programación, asimismo, en el área específica de pediatría, al tener que estar en compañía de los padres en su permanencia hospitalaria, es una situación que en muchos casos ocasiona más demanda en la atención y, al mismo tiempo, requiere darles la orientación que se tiene que realizar para efectivizar el tratamiento

administrado a los pacientes pediátricos. Todo lo mencionado anteriormente llevó a la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo y la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020?; como justificación teórica, fue de interés por los temas que se abordó en la investigación el uso de la teoría de enfermería de Betty Newman, pues dio cierto nivel de multidisciplinariedad que tiene como objetivo el no fraccionamiento en el cuidado del paciente, es por ello que los datos podrán ser aprovechados como una fuente de ayuda para el personal de enfermería en la parte emocional, haciendo del estudio de la relación del ausentismo y la sobrecarga laboral una cuestión de importancia. Como justificación metodológica permitió conocer, a través del cuestionario de ausentismo, factores individuales, para, posteriormente, controlar y reducir el ausentismo profundizando en las causas que lo produjeron; en cuanto a la aplicación del instrumento de sobrecarga laboral, elaborado por Hart Staveland, este ha sido modificado y utilizado en múltiples estudios de investigación y se centró más en la persona que en la labor conllevando a nuevos aportes relacionados a las variables estudiadas, además, la disertación es parte de la base de nuevos estudios de investigación. Como justificación práctica proporcionó acceder y proponer opciones para el fortalecimiento y entrenamiento del personal de enfermería, así, se realizaron programas de capacitación de este análisis de importancia que se ejerce sobre la gestión del personal de enfermería pediátrica en relación con el ausentismo y la sobrecarga laboral. Como objetivo general, se planteó determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, asimismo, como objetivos específicos se buscó identificar la relación que existe entre el ausentismo y la dimensión carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio, como hipótesis general se proyectó si existe relación entre ausentismo y la sobrecarga laboral del profesional de enfermeras del servicio de pediatría y, en sus hipótesis específicas, se buscó la relación con la carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo una revisión de las investigaciones concernientes a este tema con respecto a los antecedentes internacionales, se tiene a Tatamuez-Tarapues, R. (2019) quien examinó, a través de su revisión sistemática, las causas atribuidos al ausentismo laboral en Sudamérica en los últimos 20 años, concluyendo que el ausentismo laboral se da por la concurrencia de componentes sociodemográficos, individuales, intralaborales y extralaborales, debiéndose a una etiología multifactorial perjudicial a nivel individual y organizacional, considerando esta problemática de gran relevancia por las consecuencias ocasionadas en la calidad de vida, así como en la economía y sus competencias; de esta forma, permite ratificar que esta similitud en sus características de los países latinoamericanos es al momento de establecer la presencia de este fenómeno una realidad constante (20).

Pérez, L. (2017) describe el contexto en el cual los profesionales sudamericanos de enfermería laboran, cuya metodología es una revisión integrativa de 53 publicaciones indexadas y seleccionadas en el que se concluye que las circunstancias propias organizacionales, los sueldos insuficientes, así como las modalidades de contratación, impiden la accesibilidad al trabajo, consecuentemente, este contexto genera discrepancias en todo lo que esté relacionado con la responsabilidad económica, así como dificultades para el crecimiento profesional, lo cual genera estrés, insatisfacción con lo que el personal tiene que multiemplearse; del mismo modo, la continuidad del servicio en salud genera la necesidad de instaurar la ordenación mediante rotación de turnos, jornadas prolongadas y trabajo nocturno; además, la revisión demostró esta situación como factor de riesgo psicosocial provocando alteración del sueño, agotamiento, obesidad y lesiones osteomusculares, cabe señalar que se vinculó al trabajo nocturno como motivo influyente en los accidentes, ritmo de trabajo agitado, sobrecarga laboral, clima laboral inadecuado por la limitación en recursos humanos como materiales provocando exposición a riesgos; de igual forma, recomienda la divulgación de investigaciones relacionadas a la valoración de riesgo laboral, así como la valoración de exposiciones que podrían contextualizar la priorización de intervenciones necesarios para asegurar la salud de los profesionales en términos del

medio ambiente físico, para lo cual se debe garantizar la aplicación de profesiogramas que incluyan programas de inmunización y la realización de monitoreos biológicos (21).

Ferraro C. (2016), quien buscó establecer elementos que establecen el ausentismo y su correspondiente afectación en el ejercicio de los profesionales, la metodología correlacional, prospectivo de corte transversal, demostró que el 60 %, por momentos, conserva la higiene en el servicio; el 69.23 % casi nunca disponen de estancias cómodas para la realización de su trabajo administrativo; por otra parte, el 67.69 % manifestó que casi nunca atiende a los pacientes asignados de otros compañeros; el 75.38 %, a veces, ha sido rotado a otras áreas y el 67.69 % coincide que, en ocasiones, la rotación del trabajador les aprueba a que ejecuten una labor eficaz, además, el 61.54 % nunca han considerado que su sueldo sea justo; finalmente, en lo concerniente al contexto, el 53.85 %, en ocasiones, tienen a bien incorporarse en los eventos programados en su área y que su jefatura casi nunca les solicita opinión en la toma de decisiones importantes del servicio (22).

Canales, M.; Valenzuela, S.; Paravic-Klijnb, T. (2016) plantean que enfermería cumple un rol fundamental en la administración hospitalaria, teniendo como metodología la revisión sistematizada encontrando que los profesionales de enfermería en Chile presentan condiciones laborales perceptibles en carencia de insumos, alta demanda y escasos recursos, por lo que la precariedad en la organización del trabajo se vivencia en los trabajadores de enfermería en Chile; dicho escenario se enmarca, a su vez, en el hecho que en su generalidad son de sexo femenino, madres que deben cumplir un triple rol, lo que acrecienta el desgaste físico y emocional del quehacer de enfermería, en definitiva, se hace imperante continuar con los voluntades para fortalecer el campo de investigación, pues solo a través de la evidencia se podrá expresar que urge optimizar las circunstancias en las cuales se desempeñan los profesionales de enfermería (23).

Cuevas, R. (2016), en su investigación, tuvo como objetivo analizar publicaciones nacionales e internacionales relacionadas con el estado del arte de la calidad de trabajo de enfermería en la cual se realizó una revisión sistemática para identificar

artículos publicados, la muestra final quedó conformada por 21 artículos donde con respecto al profesional de enfermería representan una mayoría considerable de cualquier institución de salud, sea del orden público o privado, siendo en su mayoría mujeres; sin embargo, debido al incremento de enfermedades crónico-degenerativas y la escasez de personal, la sobrecarga de trabajo dentro de las instituciones de salud han aumentado aunado al ausentismo laboral, los bajos sueldos, la multiplicidad de empleos y la competitividad empresarial provocan estrés, descontento laboral, disminución en el rendimiento personal, lo que afecta la salud física y mental produciendo inestabilidad en el trabajo, lo que sin lugar a duda deteriora la calidad de vida profesional (24).

Considerando esta situación a nivel nacional, Rojas, P. (2020) realizó una revisión sistemática de 44 investigaciones encontrándose que el ausentismo laboral origina la disminución en el nivel de productividad, así como menos disposición en la atención por la sobrecarga laboral que esta ocasiona; cabe destacar que el 50 % de labores elegidos enmarcan como principal fuente del ausentismo las enfermedades; concluyéndose que estos ocupan los primeros lugares como son las enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas y enfermedades músculo esqueléticas, haciéndose necesario continuar en la línea de las investigaciones sobre el ausentismo que ocasiona sobrecarga laboral incorporando siempre el costo que se genera, el ambiente físico, la organización y las características individuales de los trabajadores; cabe recalcar que se debe tener en cuenta que el ausentismo puede reducir significativamente teniendo en cuenta un adecuado clima laboral, trato humanizado, manejo óptimo de los problemas, intervención médica oportuna, estrategias de recreación y medidas de prevención, estas acciones pueden contribuir a reducir el ausentismo en las empresas, siempre y cuando se identifiquen certeramente las causas que lo generan contribuirán a mejorar el desempeño de sus trabajadores y demostrar sus habilidades ocasionando una mayor productividad y rentabilidad (25). Velásquez R. ; Loli R.; Sandoval, M. (2019) sustentan al referirse al ausentismo y sus causales en enfermeros del Hospital 2 de Mayo nivel III Lima Perú, cuyo diseño utilizado fue descriptivo transversal con una población de 471 enfermeros la cual tuvo

una muestra aleatoria 72, el instrumento que aplicó fue un cuestionario obteniendo como resultado que los factores laborales asociados al ausentismo lo constituyeron las dificultades encontradas en el área laboral, así como no cambiar el turno y entre los factores extralaborales se encuentran las capacitaciones fuera del servicio, no obstante, las enfermeras restan importancia a sus faltas, pero sí aceptan haber ingresado fuera de horario a su centro laboral y hacer habitual el uso de permisos, lo que, según la encuesta, se apreció significación estadística del ausentismo con la responsabilidad de tener niños en casa bajo su responsabilidad, su estado laboral y su disponibilidad para poder movilizarse hasta el centro de trabajo, mas no con el vínculo laboral, la imposición familiar y las enfermedades propias de la edad; concluyéndose que la ausencia en el trabajo que se considera como no programado y, además de ello, injustificado por parte de las enfermeras, sobresale en los estándares que se toman en cuenta a nivel internacional, observándose que se duplica teniendo en cuenta la tasa promedio que se tienen en cuenta en organismos internacionales como del Trabajo (OIT), habiendo valorado que esta tiene un origen es multifactorial, complejo, lográndose apreciar que destacan los factores que, a criterio del investigador, son de carácter personal (26).

Díaz C; Gutiérrez C; Amancio A (2018), en su trabajo de investigación, cuestionan los factores que tienen que ver con el ausentismo y cómo este afecta su desempeño laboral en el área crítica del Hospital Santa Rosa, cuyo diseño prospectivo de corte transversal estuvo conformada por 65 enfermeros, de los diferentes servicios, donde el instrumento estuvo integrado por 18 preguntas que proporcionaron información relevante sobre el desempeño laboral que se hace necesario que se aborde de manera integral, con la finalidad de poder certificar una calidad en la atención brindada en las diferentes instituciones que brindan servicios de salud; además, la presencia de sobrecarga laboral en enfermería en el área asistencial es una de las razones factibles para que se pueda suscitar el ausentismo que podría proceder al considerarse distintos motivos que, por consiguiente, se podría evidenciar en los cambios de servicio, además de los turnos continuos, la carencia de personal asistencial que pueda cubrir, la complejidad de los diversos procedimientos propios de cada área que, de acuerdo a su especialidad, se brindan sin dejar de lado la etapa de salud física y mental del

personal, dichos autores plasman en su investigación la importancia de realizar estudios relacionados al tema en cuestión asegurando que es la forma más adecuada de evidenciar de manera analítica las relaciones planteadas con respecto a la carga laboral, los entornos en los cuales el personal de enfermería se desempeña y la labor de enfermería (27).

Campusano, M. (2018), en su investigación, el objetivo fue sustentar a través de evidencia científica cómo es que afecta al personal de enfermería la sobrecarga laboral en su desempeño cuyo método utilizado fue una revisión sistematizada retrospectiva de tipo cuantitativa donde según los resultados obtenidos de la revisión sistemática realizada enmarcan de forma poco favorable el manejo laboral conllevando a reducir la productividad, evidenciándose en molestias que presentan en su salud tanto física y mental, de esta manera, se puede ver afectado su eficiencia y, por tanto, también la calidad de vida profesional disminuyendo así su desempeño (28).

Según Nieto, M. (2018), en su estudio, tuvo la finalidad de establecer si existe alguna afectación directa del exceso en el trabajo con el bienestar encontrado en el personal del Hospital I Pacasmayo; así mismo, tuvo una metodología de tipo correlacional descriptivo transversal, en un grupo de 76 trabajadores, donde se aplicó como instrumento un cuestionario sobre carga laboral y cuestionario de satisfacción laboral donde se concluyó que existe relación significativa, mientras que con respecto a las dimensiones del estudio como son satisfacción intrínseca, con el ambiente físico, con la cantidad y calidad de producción, no existe relación probada en el estudio (29).

Existen teorías relacionadas al ausentismo como son la teoría de Rosse y Miller que considera el ausentismo como una de las conductas disponibles por los individuos en una situación de insatisfacción; asimismo, se destaca la naturaleza dinámica de la conducta ausentista que se convierte en una respuesta de adaptación que puede ser contextualizada en el ciclo vital del individuo (30); también, Adams, en su teoría, plantea que es una manera de restablecer el equilibrio perdido donde los individuos no buscan restaurar la ecuanimidad de las condiciones absolutas; más bien, buscan restablecer su percepción de equidad; en consecuencia, al analizar e intentar

mantener un equilibrio entre lo que se contribuye y lo que se acoge; para que no se origine una disonancia cognitiva, se intenta que el equilibrio exista (31); además, Youngblood sostiene que el ausentismo es una respuesta reactiva a un ambiente de trabajo perjudicial entendiéndolo no solo como un tipo de conducta organizacional, sino también como una conducta individual (32); así, para el individuo el hecho de no trabajar alcanza un valor significativo, la conducta ausentista será frecuente; y, en cambio, cuando el trabajo representa el eje central de sus prioridades, la ausencia no se originará; asimismo, la teoría de Chadwick-Jones, Nicholson y Brown alude a la capacidad de mediar sobre la motivación de asistencia en función de las normas que disciplinan juntamente con los modelos integrados de la premisa de que el trabajador no siempre es libre para decidir (33); de este modo, afecta a otros trabajadores de la organización, y será imperante poner los límites y establecer los niveles convenientes de ausentismo en la organización; en cuanto a las sustentaciones para la sobrecarga laboral, se plantean teorías como la de Hill, quien plantea que hacer que los trabajadores estén expuestos a sobrecarga laboral o plantearles tiempos laborales en plazos complicados para su efectiva actuación los conlleva a poder ocasionarles insatisfacción y, por ende, producir apremios entre los trabajadores y sus supervisores; propiciando que los niveles de estrés aumenten, es por esta razón que se da importancia a la planificación y a la ejecución de una gestión eficaz para lograr encontrar entre todo el grupo un clima laboral óptimo (34); en cuanto a la teoría de Nogareda sobre la sensación de presión de tiempo, considera que es el valor que le da el trabajador de manera subjetiva a una imposición que se puede dar de manera temporal y que muchas veces es percibida; y que si este proceso de objeción a la presencia de las instigaciones son de manera constante, entonces la capacidad de contestación del trabajador se verá incrementada; por el contrario, si el trabajador presenta ciertos períodos de descanso para recuperar la energía que siente perdida, entonces tendrá tiempo para recobrar su respuesta logrando así sentirse presionado por la sobrecarga mental (35).

De acuerdo a lo anteriormente señalado es que se plantea la aplicación de la teoría de enfermería de Betty Newman quien se centra fundamentalmente en los efectos y

renuencias ante la tensión, en la mejora y sustento de la salud, está basado en la Teoría General de Sistemas donde afirma que de cierta forma los elementos que constituyen una organización que tenga características complejas pueden interaccionar entre ellos (36); Newman afirma que enfermería es una profesión a la cual considera única que debe incluir dentro de su atención a todas las variables que afectan y desencadenan en situaciones de estrés (37); llegando a la deducción que permite entregar una óptima atención, dicho sea de paso, un hospital es calificado como uno de los entornos profesionales donde más situaciones de estrés se pueden presentar debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas; teniendo en cuenta que a ello se agregaría la falta de personal debido a una gran demanda que se suscita, acotando otros componentes como son la carencia de personal, así como los pocos instrumentos para la ejecución de los diversos procedimientos, entre otros, lo que ocasiona un desequilibrio biopsicoemocional, el que podría llevar a dar una limitación en la atención que se brinda a las personas (38). El ausentismo en términos habituales es un inconveniente que se presenta por la no asistencia del trabajador en el área y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido estipulado (39); su ausencia se produce por diferentes factores y para lo cual la estructura no está preparada, por lo general, la ausencia es inadvertida; no obstante, las causales del ausentismo son aplicables al empleador y no están descritas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a fuentes externas, a pesar de estar presente, en el lugar de trabajo, el rendimiento o productividad del trabajador se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial (40), por ello, Donato D. refiere que el ausentismo laboral no solo es un signo de padecimiento, sino de queja en el centro laboral del profesional de salud donde se considera que es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas dilucidaciones, fundamentos, motivaciones y consecuencias; por ello, el ausentismo actúa como un fenómeno que enuncia indirectamente compromisos entre un trabajador y su contexto laboral (41), por ello, se tiene en cuenta los factores como los individuales relacionados con la edad, pues en algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo sindicado a la carga de la enfermedad; con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen más tendencia a faltar por causas concernientes con la familia, los

hijos, el embarazo y otras malestares frecuentes, se tiene compromiso de cuidar a otras personas, por lo mismo que cuenta con dos labores para incrementar su ingreso económico, donde el recorrido de su hogar al lugar de trabajo es un impedimento para llegar a tiempo; en cuanto al factor de lugar de trabajo como determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones laborales, las relaciones interpersonales difíciles dentro del área, así como la distribución del mismo, incluido el bajo reconocimiento y motivación, lo que conllevaría a estrés y ansiedad laboral, situaciones que se tornan insostenibles; por la evidente falta de preocupación laboral y divergencia en las coyunturas en las que se presenta, además de las bajas remuneraciones para confrontar las compromisos familiares (42); los trabajos nocturnos, así también los empleos que involucran jornadas prolongadas, tienen una relación directa con el ausentismo, de todos modos, se razona en que cada centro laboral tiene un nivel de tolerancia al ausentismo, el cual se contempla cuando se afectan los niveles de producción; en cuanto a los factores de contenido de trabajo, la distribución estructural y la asignación de roles, compromisos, mando y categorías, pueden incurrir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores mediante acciones punitivas, impositivas y restrictivas; en cuanto al factor específico y de cultura abordado desde la localización geográfica, ha permitido percibir que los países asiáticos tienen menores tasas de ausentismo laboral en comparación con los países latinoamericanos, en definitiva, el ausentismo por causa de edad, sexo, raza y salud estarían constituidos por el mayor peso porcentual entre todas las ausencias (43). En cuanto la sobrecarga laboral en la interacción psicosocial aplicado de Hart y Staveland (1988) que se basa en la idea problemática de que la carga mental es el coste total que un individuo debe de ejercer para conseguir un concluyente beneficio, se centra más en el individuo que en la tarea. La OIT (1984), citado por Patlan (2013), asumiendo que la experiencia personal del trabajador es la que va a esquematizar los factores implicados en este aspecto, es decir, se define como los requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral, además, la sobrecarga en el trabajo es considerada uno de los factores psicosociales que tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores, y tiene su origen en factores propios de la tarea (44); contempla dimensiones como la carga física que es el conjunto de

requerimiento musculares procedentes de esfuerzos, esenciales en la adopción de posturas o movimientos repetitivos, insuficientes pausas en el trabajo y manejo manual de cargas por causas de la actividad laboral (45). La salud ocupacional implanta que pueden llegar a formar daño a la salud de tipo músculo esquelético (46); se concluye que la investigación se sustenta en la teoría de Smith y Carayon Sainfort (2010), teoría del diseño de trabajo equilibrado, porque toma en cuenta a los elementos que todo trabajo necesita y son importantes cumpliendo con las funciones que realiza dichos elementos como los llama el autor son la persona, la tarea, las herramientas y tecnologías, el medio ambiente físico y la organización; así mismo, cuando la carga física, según Chafifin (2009), supera la capacidad del trabajador se está proclive a un estado desgaste muscular; por lo que se requiere considerar tres tipos según Zea (2016): una postura adecuada que no genere un esfuerzo adicional en un tiempo prolongado, de igual forma, la postura puede ser sentado lo que se supone que es la más confortable, y la de pie en la cual es la más fatigosa porque se comprometen los músculos de la espalda, piernas y hombros, considerando el desplazamiento el cual no sea prolongado evitando molestias, en particular, dorso lumbares para los trabajadores (47). La dimensión carga mental, según Hart y Staveland (1988), es el valor que tiene para una persona con unas capacidades y características determinadas, alcanzar un nivel de rendimiento establecido al realizar una tarea que requiere ciertas instancias específicas consideradas actualmente un riesgo psicosocial emergente, tal es así que las evidencias consideran que la carga mental de trabajo es una interacción entre la exigencia laboral y los recursos cognitivos que presenta el trabajador, así como las demandas externas que debe afrontar con sus características y recursos personales, incluyendo aspectos cognitivos, emocionales y sociales, por ello, la carga mental corresponde al nivel de recursos atencionales ineludibles para proporcionar los criterios de ejecución que son modificados por las demandas de la labor, el soporte exterior y la práctica, la dimensión de trabajo por turnos es el aspecto más importante que tiene una repercusión vertical sobre la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, además, la necesidad de limitar las horas excesivas de trabajo para que haya momentos de descansos y recuperación convenientes (48); Knauth, Schönfelder y Hornberner (1997) plantearon que el trabajo a turnos y nocturno

cambiante de horario constantemente trae como consecuencia problemas para la salud del trabajador debido a que el organismo está esencialmente programado para trabajar durante el día y descansar de noche, lo que se conoce como reloj biológico, tomando en cuenta las jornadas diurnas y nocturnas, varían los problemas sensiblemente de una persona a otra (49); en cuanto al factor de la organización el cual está direccionado a la relación que se establece entre el trabajo y la familia teniendo en cuenta la responsabilidad social corporativa y estratégica, a menudo influyen en el estrés y la salud de los profesionales, pues han demostrado consecuencias negativas para la salud física y mental, además que, adicionalmente, Lickert (1967), en su Teoría “The human organization” (La organización humana), relaciona el trabajo de las sociedades con unas ciertas cualidades de los empleados; todas las características de las acciones vienen explícitas en la competencia, motivación y eficacia de su organización humana, es la dirección del componente humano la central y la más importante, ya que la calidad con que las cosas se hagan depende de ella; formuló una teoría de dirección basada en su trabajo, identificando variables en las organizaciones como las causales que incluyen el comportamiento de liderazgo, la organización, las habilidades y los controles; las intermedias que son las percepciones, las condiciones y las motivaciones. Lickert, creyó que los dirigentes actuaban de modo dañino para la organización, si tenía en cuenta solo las variables de resultado, sin considerar las intermedias, y elaboró un cuestionario que tenía en cuenta las variables intermedias y las causales, la escala Lickert, que mide el transcurso del comportamiento de liderazgo, la motivación, la influencia de la dirección, la comunicación, el proceso de toma de decisiones, el establecimiento de metas y el desarrollo de la organización (50).

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de la Investigación

El tipo de la investigación fue básica y el diseño de la investigación cuantitativa no experimental de tipo correlacional de corte transversal, puesto que pretendió relacionar dos variables en un solo momento, el esquema del diseño de la investigación considera al ausentismo como primera variable y a la sobrecarga laboral como segunda variable.

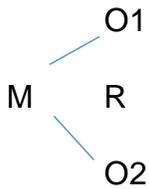


Figura 1: Grafico del diseño

Donde:

M = Muestra

O1 = ausentismo

O2 = sobrecarga laboral

R = Reciprocidad de las variables

3.2. Variables y operacionalización de Variables

Ausentismo: variable independiente

Definición conceptual: Son circunstancias que predisponen al ausentismo laboral por parte de un empleado del cual se asumía que asistiría (43).

Definición operacional: Son elementos o circunstancias que inducen al incumplimiento a su puesto de trabajo, permaneciendo fuera de estos puntos excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, esta situación puede obedecer a causas personales, familiares o sociales.

Indicadores: Según las dimensiones factor individual, factor de lugar de trabajo, factor de contenido de trabajo y factor específico de cultura.

Escala de medición: ordinal

Sobrecarga laboral: variable dependiente

Definición conceptual: Compromiso en el que se crea un estresor característico, que en ocasiones es asociado a incongruencia de tareas, depreciación psicológica, demandas excesivas de habilidades y conocimientos que pueden acrecentar los desequilibrios en lo emocional y físico de los profesionales (46).

Definición operacional: Vinculo de habilidades planeadas para calcular la variable sobrecarga laboral con base en carga física, mental, trabajo a turnos y organización del servicio.

Indicadores: carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población y muestra

La población lo constituyeron las 57 enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital; la muestra estuvo conformada por las 57 enfermeras.

Tipo de muestro no probabilístico tipo censal

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta fundamentada en aplicar a las enfermeras del servicio de pediatría un conjunto de preguntas las cuales constituyen la principal base de información que es necesaria para la investigadora de acuerdo con los objetivos del estudio.

Instrumento:

Ficha técnica del instrumento 1: Ausentismo

El instrumento utilizado para medir el ausentismo y los elementos que lo condicionan, cuyos autores son Díaz, Carmen; Gutiérrez, Hugo; Amancio, A. (2018), tuvo como propósito precisar el nivel de ausentismo de los profesionales de enfermería cuya administración fue individual con una duración de 10 minutos en su resolución, la cual se aplicó a las enfermeras; dicho instrumento presentó modificaciones en su estructura

por parte de la autora en cuanto a la disminución de los ítems el cual fue validado por juicio de expertos respetando las dimensiones establecidas como factores individuales (responsabilidad en el hogar, diversidad de trabajo, dificultad por lejanía del trabajo); factores de lugar de trabajo (ambiente laboral apropiado, disposición de equipo de bioseguridad, iluminación y ventilación adecuada, así como confort en el trabajo), factores de contenido del trabajo (apoyo a las colegas cuando lo necesiten, no contar con un servicio estable, efectividad de equipo y contar con ayuda del colega) y factores de contexto (participación en las actividades del servicio, su opinión es escuchada en el servicio); quedando conformada por 14 ítems de escala tipo Likert (“nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”) alternativas politómicas las cuales tuvieron un valor de nunca = 1; casi nunca = 2; a veces = 3; casi siempre = 4 y siempre = 5; los ítems distribuidos en factores individuales (2 ítems), factor de lugar de trabajo (4 ítems), factor de contenido de trabajo (4 ítems) y factor específico y de cultura (4 ítems).que están catalogadas por puntuaciones, de tipo auto dirigido, para proporcionar el cálculo de la variable ausentismo, estas secuencias se estimaron manejando una progresión de transmisión ordinal a través de una tabla de evaluación de baremo.

Ficha técnica del instrumento 2: Sobrecarga laboral

El instrumento utilizado para evaluar sobrecarga laboral de Hart Staveland, adaptado y modificado por Huaman, R.; en su contenido de ítems para ser sometido a juicio de expertos concluyéndose aplicable pues se realizó un prueba piloto a las enfermeras donde se confirmó su confiabilidad, dicho instrumento consta de 43 preguntas dicotómicas, y se agrupan en 3 niveles generales como son bajo (0 a 14) medio (15 a 28) alto (29 a 43), comprende 4 dimensiones las cuales son las siguientes: carga física (11), carga mental (12), trabajo a turnos (8) y organización del servicio (12). La escala de respuesta es de SI=1 y NO= 0, con un valor final de: Baja, media y alta, respectivamente.

3.5. Procedimientos

Se realizó la presentación del proyecto dirigido a la dirección de investigación y al departamento de enfermería para la aceptación y aplicación de los cuestionarios, previamente, se hizo firmar la hoja de consentimiento informado en horarios oportunos que no dificultaron la labor de las enfermeras y se procedió a realizar la recolección de datos por el investigador a cargo, posterior a ello, la información se trabajó en una base de datos donde analizó, con la finalidad de determinar la validez fue el contenido a juicio de expertos acreditados para conocimiento de cada variable.

Tabla 1

Validez de instrumentos de variables

Validador	Resultado
Mgtr. Gino Quiñones Castillo	Aplicable
Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy	Aplicable
M.Sc. Luis Bazán Tanchiva	Aplicable

Confiabilidad del instrumento:

Tabla 2

Variable ausentismo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	14

Para probar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó a una muestra de 10 enfermeras del servicio de pediatría obteniéndose un nivel de significancia de 0.871, por lo que se concluye que el instrumento es confiable para la aplicación al estudio de investigación.

Tabla 3

Variable sobrecarga laboral

Kr - 20	N de elementos
.905	20

En cuanto a los datos obtenidos a través del coeficiente de Kuder y Richardson (1937), se obtuvo el valor de 0.905 del instrumento de 20 preguntas, por lo que se concluye que es altamente confiable.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó la investigación con el software estadístico de SPSS Versión 21, en cuanto a valores conseguidos estos fueron mostrados en gráficos y tablas de acuerdo a la variable para, posteriormente, examinarse dando una descriptiva de distribución de frecuencias, con la contrastación de las hipótesis mediante correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La indagación no fue solo una acción técnica, sino también una labor de alta responsabilidad donde los datos recolectados fueron verdaderos, sin manipulación por parte de la investigadora. Se realizó el consentimiento informado al personal de enfermería pediátrica mediante una solicitud que se dirigió al director de investigación de un Hospital Nacional para la aplicación del instrumento validado.

El contenido de la información se obtuvo de las licenciadas de enfermería del servicio de pediatría que previo a la aceptación en su consentimiento informado para dicha entrevista que fue estrictamente confidencial y de propio manejo para la investigación teniendo en cuenta los siguientes principios:

Beneficencia: benevolencia o no-maleficencia, primicia ética de hacer el bien e impedir el perjuicio para la encuestada, por lo tanto, busca obtener lo que es benéfico y promueva el bienestar.

No Maleficencia: La investigadora no divulgará las contestaciones manifestadas, así mismo se actuará evitando cualquier daño físico, mental y moral al personal entrevistado.

Justicia: Las encuestadas deben recibir tanto en trato como en tiempo en su participación en el llenado de las encuestas y que aquellas que no cuenten con el tiempo apropiado por las exigencias de su labor tendrán el correspondiente tiempo de espera.

Autonomía: En reconocer sus apreciaciones tomadas en su participación como propias de acuerdo con sus valores y convicciones personales, considerando diferentes niveles en su capacidad de tomar una decisión exenta de influencias y dependiendo de sus limitaciones internas o externa.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 4

Ausentismo

Ausentismo	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	48	84,2%
Alto	9	15,8%
Total	57	100,0%

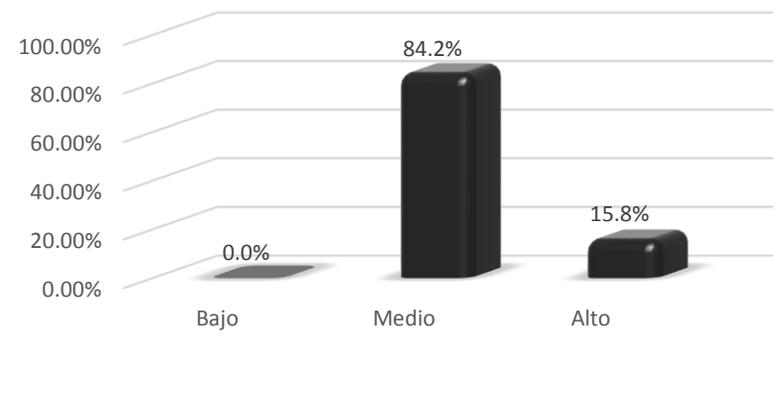


Figura 2 Ausentismo

Interpretación:

El 84.2 % de enfermeras presentó un nivel de ausentismo considerado de nivel medio, el 15.8 % un nivel alto de ausentismo, y ninguna enfermera se reportó en el nivel bajo.

Tabla 5

Factor individual y Ausentismo

Factor individual	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	8	14,0%
Medio	18	31,6%
Alto	31	54,4%
Total	57	100,0%

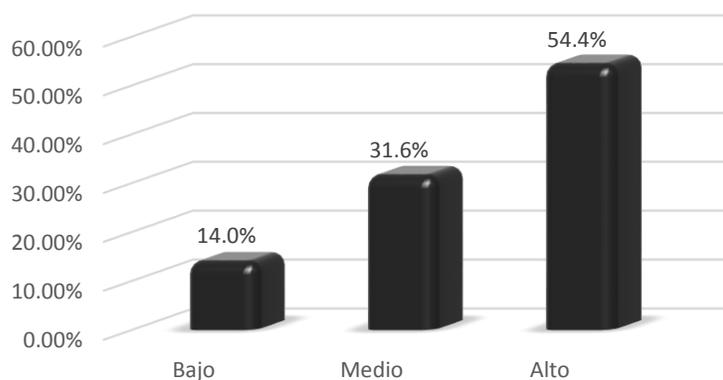


Figura 3. Factor individual y Ausentismo

Interpretación:

El 54.4 % de enfermeras presentó un nivel alto de ausentismo por factores individuales, un 31.6 % alcanzó un nivel medio y el 14 % presentó un bajo nivel de ausentismo por este factor, concluyendo que existe una tendencia alta de ausentismo relacionada con factores individuales.

Tabla 6

Factor lugar de trabajo y Ausentismo

Factor de lugar de trabajo	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	16	28,1%
Alto	41	71,9%
Total	57	100,0

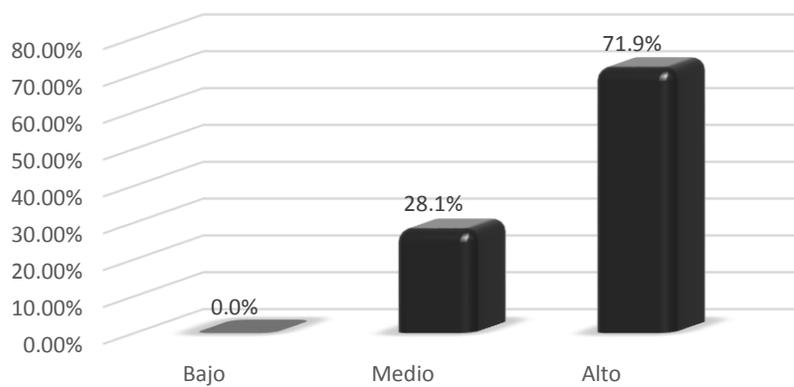


Figura 4. Factor de lugar de trabajo y Ausentismo

Interpretación:

El 71.9 % de las enfermeras obtuvo un nivel alto de ausentismo por factores relacionados al lugar de trabajo, el 28.1 % un nivel medio y ninguna enfermera estuvo observada como de nivel bajo.

Tabla 7

Factor de contenido de trabajo y Ausentismo

Factor de contenido de trabajo	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	5	8,8%
Medio	47	82,5%
Alto	5	8,8%
Total	57	100,0%

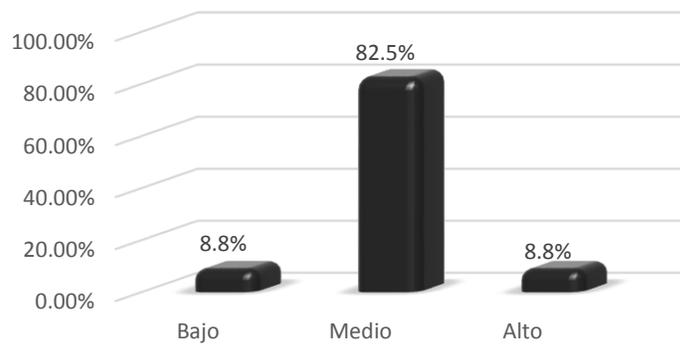


Figura 5. Factor de contenido de trabajo y Ausentismo

Interpretación:

El 82.5 % de las enfermeras mostró ausentismo por razones relacionadas a factores de contenido en el trabajo, en tanto que para el nivel medio y para el nivel bajo el porcentaje fue de 8.8 % con respecto a las ausencias por este factor.

Tabla 8

Factor específico y de cultura con Ausentismo

Factor específico y de cultura	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	2	3,5%
Medio	35	61,4%
Alto	20	35,1%
Total	57	100,0%

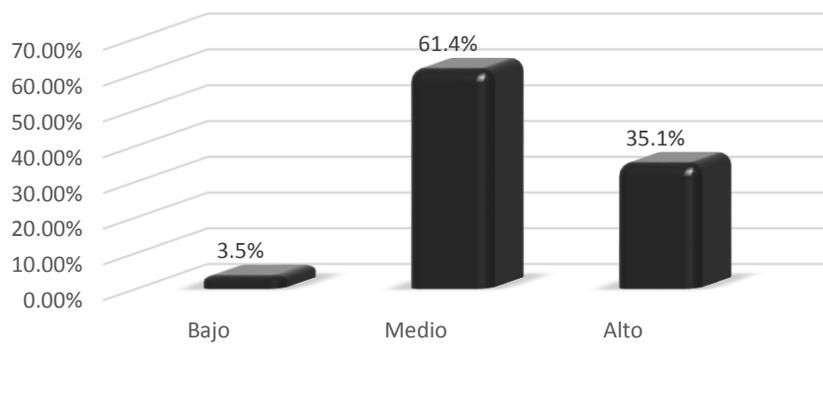


Figura 6. Factor específico y de cultura con Ausentismo

Interpretación:

El 61.4 % de las ausencias por factores específicos y de cultura alcanzó el nivel medio, siendo aún de mayor interés considerar que el 35.1 % este calificado en el nivel alto por este factor, además, el 3.5 % fue estimado en un nivel bajo.

Sobrecarga

Sobrecarga laboral en las enfermeras

Tabla 9

Laboral

Sobrecarga laboral	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	2	3,5%
Medio	33	57,9%
Alto	22	38,6%
Total	57	100,0%

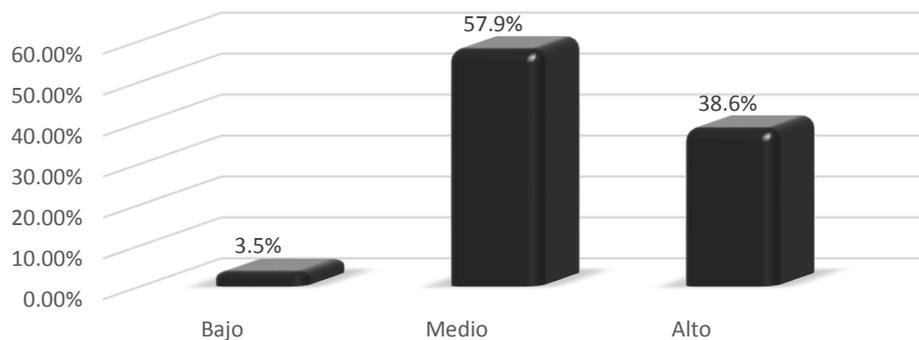


Figura 7. Sobrecarga laboral

Interpretación:

El 57.9 % de las enfermeras presentó un nivel medio de sobrecarga laboral seguido de un 38.6 % que alcanzó un nivel alto de sobrecarga laboral y un mínimo porcentaje de 3.5 % en un nivel bajo.

Tabla 10

Dimensión carga física

Carga física	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	6	10,5%
Medio	32	56,1%
Alto	19	33,3%
Total	57	100,0%

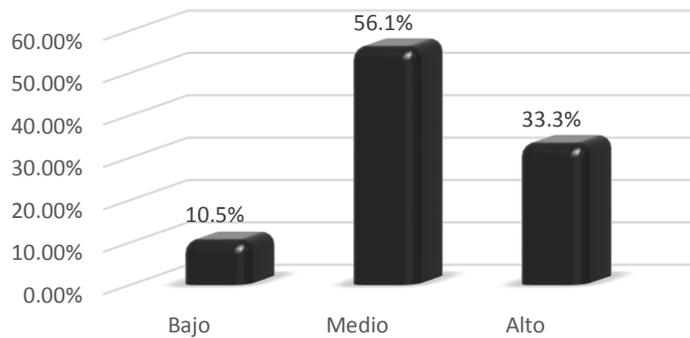


Figura 8. Dimensión Carga física

Interpretación:

El 56.1 % presentó sobrecarga laboral por razones relacionadas a la carga física que tiene en el servicio, el 33.3 % alcanzó un alto nivel de sobrecarga por esta misma razón y un mínimo porcentaje de 10.5 % fue considerado de bajo nivel de sobrecarga laboral por lo anteriormente mencionado.

Tabla 11

Dimensión carga mental

Carga mental	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	5	8,8%
Medio	33	57,9%
Alto	19	33,3%
Total	57	100,0%

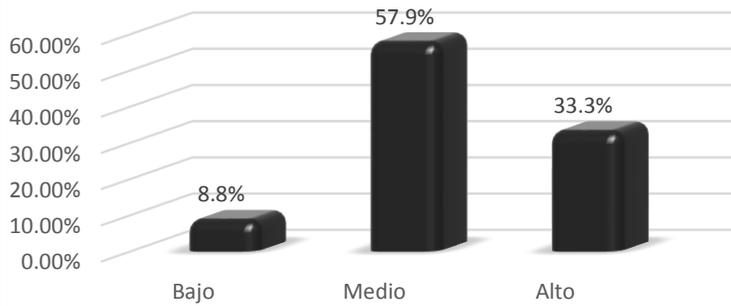


Figura 9. Dimensión Carga mental

Interpretación:

El 57.9 % de las enfermeras presentó sobrecarga laboral por razones de carga mental que, seguido del 33.3 % que alcanzó un alto nivel de sobrecarga por este mismo factor y un mínimo porcentaje del 8.8 % que fue considerado como de nivel bajo en este aspecto.

Tabla 12

Dimensión *trabajo por turno*

Trabajo a turno	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	3	5,3%
Medio	44	77,2%
Alto	10	17,5%
Total	57	100,0%

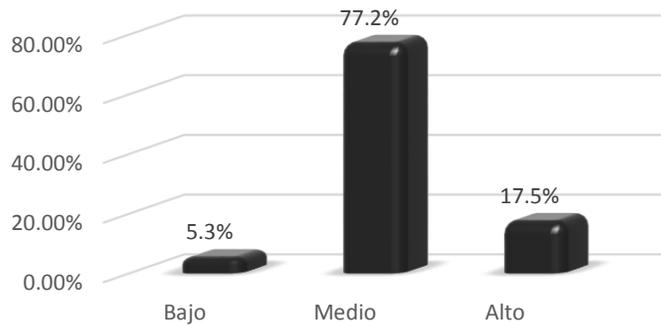


Figura 10. Dimensión trabajo por turno

Interpretación:

El 77.2 % de las enfermeras presentó un nivel medio de sobrecarga por el trabajo a turnos que realizan, el 17.5 % obtuvo un alto nivel de sobrecarga laboral por esta misma razón y solo el 5.3 % se situó en un bajo nivel de sobrecarga por estos motivos.

Tabla 13

Dimensión *organización del servicio*

Organización del servicio	Enfermeras	Porcentaje
Bajo	4	7,0%
Medio	31	54,4%
Alto	22	38,6%
Total	57	100,0%

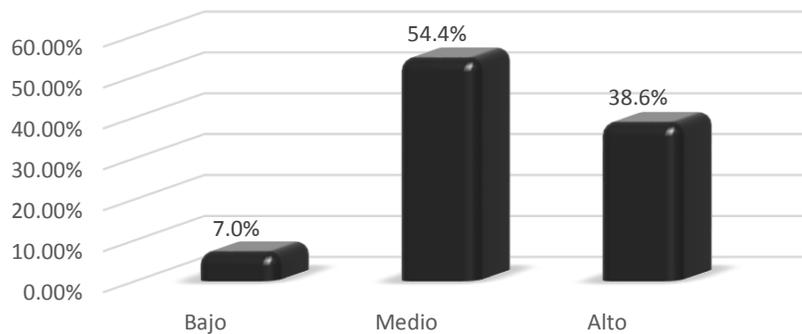


Figura 11. Dimensión organización del servicio

Interpretación:

El 54.4 % de las enfermeras presentó un nivel medio de sobrecarga por la organización del servicio, el 38.6 % un alto nivel de sobrecarga por este mismo motivo; asimismo, el 7 % de las enfermeras ocupó un bajo nivel.

4.2. Comparativo de ausentismo y sobrecarga laboral

Tabla 14

Relación ausentismo y sobrecarga laboral

Ausentismo	Sobrecarga laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Enfermeras	%
	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%		
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	2	3,5%	33	57,9%	13	22,8%	48	84,2%
Alto	0	0%	0	0%	9	15,8%	9	15,8%

Total	2	3,5%	33	57,9%	22	38,6%	57	100,0%
-------	---	------	----	-------	----	-------	----	--------

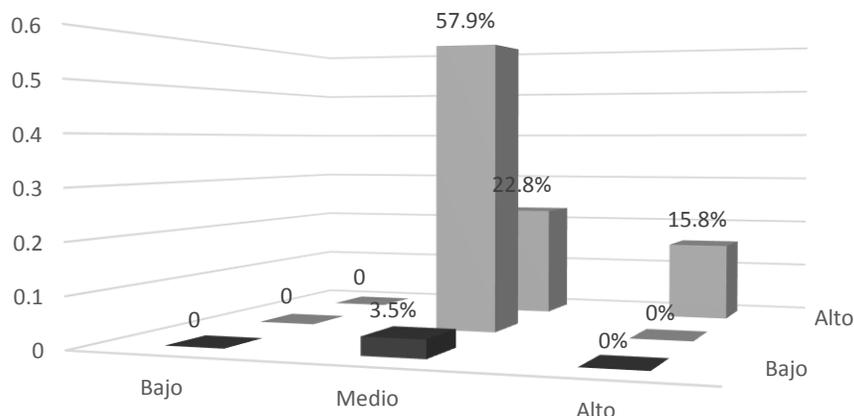


Figura 12. Relación ausentismo y sobrecarga laboral

Interpretación:

Las enfermeras que presentaron un nivel medio de ausentismo corresponden a un 84.2 %, de las cuales el 22.8 % obedeció a razones de sobrecarga laboral de alto nivel; con un 57.9 % de nivel medio y el 3.5 % con un nivel bajo; con respecto a las enfermeras que obtuvieron un alto nivel de ausentismo que fue del 15.8 % se consideraron por haber presentado una sobrecarga laboral alta.

Tabla 15

Relación entre Ausentismo y dimensión carga física

Ausentismo	Carga física						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	5	8,8%	26	45,6%	17	29,8%	48	84,2%
Alto	1	1,8%	6	10,5%	2	3,5%	9	15,8%
Total	6	10,5%	32	56,1%	19	33,3%	57	100,0%

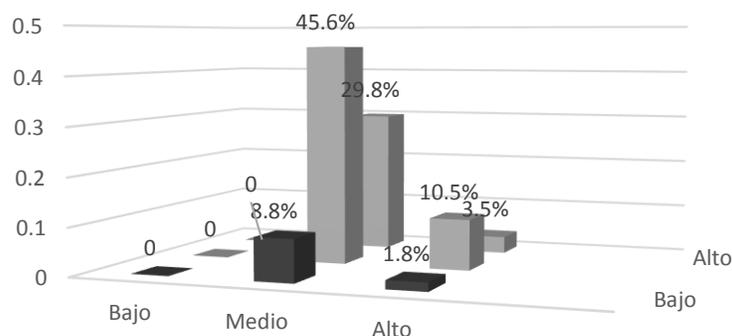


Figura 13. Relación ausentismo y dimensión carga física

Interpretación:

En relación al ausentismo con la sobrecarga laboral presentada por las enfermeras que fue del 84.2 %, el 29.8 % fue por presentar un alto nivel de carga física, el 45.6 % por obtener un nivel medio y un mínimo de 8.8 % que consideró tener un bajo nivel de carga física; con respecto al total de enfermeras con un alto nivel de ausentismo por sobrecarga laboral que fue del 15.8 %, el 10.5 % fue por presentar un nivel medio de carga física, un porcentaje poco significativo de 3.5 % por un alto nivel en este factor y el 1.8 % con nivel bajo.

Tabla 16

Relación ausentismo y dimensión carga mental

Ausentismo	Cansancio mental						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	4	7,0%	29	50,9%	15	26,3%	48	84,2%
Alto	1	1,8%	4	7,0%	4	7,0%	9	15,8%
Total	5	8,8%	33	57,9%	19	33,3%	57	100,0%

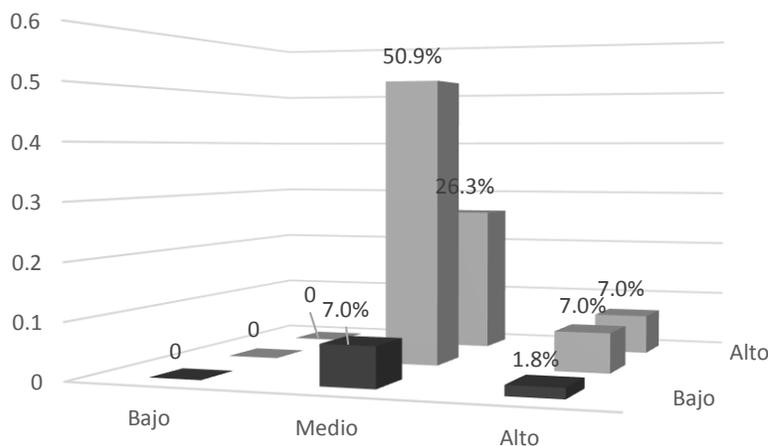


Figura 14. Relación ausentismo y dimensión carga mental

Interpretación:

Del 84.2 % de enfermeras que alcanzó el nivel medio en ausentismo, el 50 de ellas obedeció a razones de sobrecarga laboral por carga mental en un nivel medio, de 26.3 % en un nivel alto y del 7 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el nivel medio y alto alcanzaron el mismo porcentaje de 8 % de sobrecarga laboral por razones de carga mental que presentaron las enfermeras del estudio, concluyendo que hay una tendencia alta de sobrecarga laboral por razones de carga mental.

Tabla 17

Ausentismo y dimensión trabajo por turno

Ausentismo	<i>Trabaja a turno</i>						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Enfermeras	%
	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%		
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	2	3,5%	37	64,9%	9	15,8%	48	84,2%
Alto	1	1,8%	7	12,3%	1	1,8%	9	15,8%

Total	3	5,3%	44	77,2%	10	17,5%	57	100,0%
-------	---	------	----	-------	----	-------	----	--------

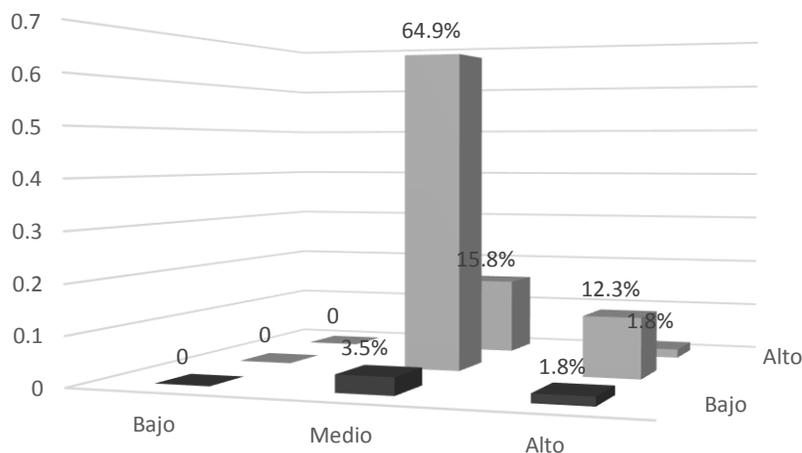


Figura 15. Relación ausentismo y dimensión trabajo por turno

Interpretación:

Del 84.2 % de enfermeras que alcanzaron el nivel medio en ausentismo, el 64.9 % de ellas obedecieron a razones de sobrecarga laboral por trabajar a turnos en un nivel medio, de 15.8 % en un nivel alto y del 3.5 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el 12.3 % alcanzó el nivel medio, y de 1.8 % para nivel bajo y alto de la dimensión trabajo a turno por sobrecarga laboral.

Tabla 18

Relación ausentismo y dimensión organización del servicio

Ausentismo	Organización						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Enfermeras	%
	Enfermeras	%	Enfermeras	%	Enfermeras	%		
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	1	1,8%	27	47,4%	20	35,1%	48	84,2%
Alto	3	5,3%	4	7,0%	2	3,5%	9	15,8%

Total	4 7,0%	31 54,4%	22 38,6%	57 100,0%
-------	--------	----------	----------	-----------

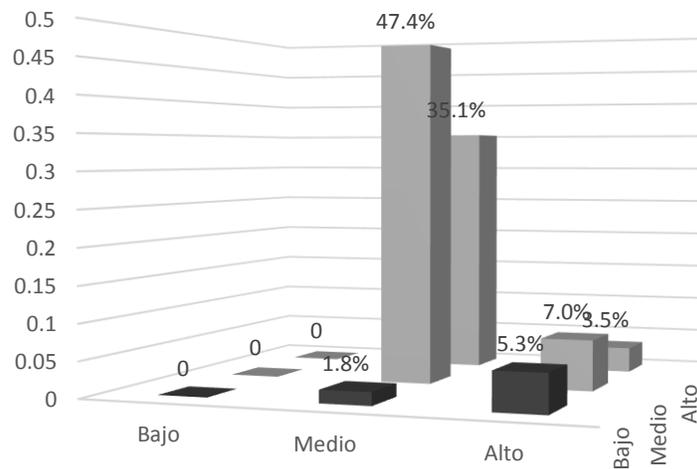


Figura 16. Relación ausentismo y dimensión organización del servicio

Interpretación:

Del 84.2 % de enfermeras que alcanzó el nivel medio en ausentismo, el 47.4 % de ellas obedecieron a razones de sobrecarga laboral por organización del servicio en un nivel medio, de 35.1 % en un nivel alto y del 1.8 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el 7 % alcanzó el nivel medio, del 5.3 % para nivel bajo y del 3.5 % para el nivel alto de sobrecarga laboral por la organización del servicio.

4.3. Prueba de normalidad

Antes de contrastar las hipótesis, se realizó la prueba de normalidad para conocer que estadístico de correlación utilizar, en la Tabla 19, se describe la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, la cual es para muestras grande ($n > 30$) y Shapiro-Wilk, la cual es para muestras pequeñas ($n < 30$), en este caso se usará la prueba de Kolmogorov - Smirnov, dado que nuestra muestra es 57.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, la distribución se aproxima a una normal.

Si el p valor es menor 0.05, la distribución no se aproxima a una normal.

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	P-valor	Estadístico	GI	P-valor
Ausentismo	0.188	57	0.027	0.963	57	0.083
Factor Individual	0.204	57	0.000	0.911	57	0.000
Factor de Lugar de Trabajo	0.159	57	0.001	0.961	57	0.063
Factor de Contenido de Trabajo	0.141	57	0.007	0.963	57	0.075
Factor Especifico y de Cultura	0.132	57	0.015	0.969	57	0.152
Sobrecarga Laboral	0.063	57	0.004	0.985	57	0.701
Carga Física	0.155	57	0.012	0.967	57	0.116
Carga Mental	0.144	57	0.012	0.954	57	0.031
Trabajan a Turno	0.162	57	0.002	0.942	57	0.008
Factores de la Organización	0.247	57	0.000	0.940	57	0.007

Por lo tanto, el p valor es menor a 0.05, la distribución no se aproxima a una normal y lo adecuado fue utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

4.4. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 20

Relación ausentismo y sobrecarga laboral

Ausentismo	Sobrecarga Laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	2	33	13	48
Alto	0	0	9	9
Total	2	33	22	57

Tabla 21

Correlación ausentismo y sobrecarga laboral

		Ausentismo	Sobrecarga Laboral
Rho de Spearman	Ausentismo	Coefficiente de Correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	,598**
	Sobrecarga Laboral	N	57
		Coefficiente de Correlación	,598**
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	57

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el ausentismo y la sobrecarga laboral existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.598^{**}$); con respecto al p-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede

afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 22

Relación ausentismo y dimensión carga física

Ausentismo	Carga física			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	5	26	17	48
Alto	1	6	2	9
Total	6	32	19	57

Tabla 23

Correlación ausentismo y dimensión carga física.

	Ausentismo	Carga Física

Rho de Spearman	Ausentismo	Coeficiente de Correlación	1.00	,532**
		Sig. (bilateral)		0.00
	Carga Física	N	57	57
		Coeficiente de Correlación	,532**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.00	
		N	57	57

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el ausentismo y la dimensión carga física existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.532^{**}$); con respecto al p-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 24

Relación ausentismo y dimensión carga mental

Ausentismo	Carga mental	Total
------------	--------------	-------

	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	4	29	15	48
Alto	1	4	4	9
Total	5	33	19	57

Tabla 25

Correlación ausentismo y dimensión carga mental

		Ausentismo	Carga Mental
Rho de Spearman	Ausentismo	Coeficiente de Correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	,521**
	Carga Mental	N	57
		Coeficiente de Correlación	,521**
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	57	

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el Ausentismo y dimensión Carga Mental existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.521^{**}$); con respecto al p-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión trabajo a turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 26

Relación ausentismo y dimensión trabajo por turno

Ausentismo	Trabajo a turno			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	2	37	9	48
Alto	1	7	1	9
Total	3	44	10	57

Tabla 27

Correlación ausentismo y dimensión trabajo por turnos

			Ausentismo	Trabajan a Turno
Rho de Spearman	Ausentismo	Coeficiente de Correlación	1.00	,583**
		Sig. (bilateral)		0.00
		N	57	57
	Trabajan a Turno	Coeficiente de Correlación	,583**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.00	
		N	57	57

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el ausentismo y dimensión trabajo por turnos existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.583^{**}$); con respecto al p-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre ausentismo y dimensión trabajo por turnos del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Hipótesis específica 4:

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión organización del servicio del profesional de enfermería de un Hospital Nacional, 2020.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre Ausentismo y la dimensión factores de la organización del profesional de enfermería de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 28

Relación ausentismo y dimensión organización del servicio

Ausentismo	Organización			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	1	27	20	48
Alto	3	4	2	9
Total	4	31	22	57

Tabla 29

Correlación ausentismo y dimensión organización del servicio

		Ausentismo	Organización del Servicio
Rho de Spearman	Ausentismo	Coefficiente de Correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	,534**
	Organización del Servicio	N	57
		Coefficiente de Correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	57

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el Ausentismo y dimensión Organización del Servicio existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.534^{**}$); con respecto al P-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre Ausentismo y la dimensión Factores de la Organización del profesional de enfermería de un Hospital Nacional 2020.

La interpretación del índice de correlación se hizo teniendo en cuenta los intervalos de la tabla 30.

Tabla 30

Niveles de interpretación coeficiente de correlación

$r = 1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se consideró los datos obtenidos por las estadísticas respectivas, así como las investigaciones relacionadas con los resultados encontrados que enriquecieron los conocimientos plasmados en este estudio el cual parte del objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, se obtuvo que de las 57 enfermeras encuestadas existe relación significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral, ya que la hipótesis general planteada como consta en la tabla 21 se observó que el nivel de correlación es 0.598 que de acuerdo a Spearman existe una moderada correlación, asimismo el nivel de significancia indica que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa ($p= 0.000$) entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020; datos que al ser comparados con lo encontrado por Rivera (2018) en su tesis titulada *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*, quien concluyó que existen diferencias en el nivel de sobrecarga laboral del Personal de los establecimientos de salud; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$, menciona la significancia de $p= 0.000$, que siendo similares con el presente estudio por los datos expuestos se puede inferir que la atención que se requiere en un paciente pediátrico tiene que ser más fina pues muchas veces no manifiestan sus molestias, se tiene que valorar el llanto que puede tener muchas causas, además de tener la destreza de evaluar su dolor a través de la escala análoga con imágenes donde el paciente las pueda interpretar, apoyado en todo momento de la figura paterna o materna que lo acompaña; en ocasiones la sobrecarga se presenta al hacer pausas propias en la atención, lo que impide que se mantenga un ritmo de trabajo constante para cumplir con el tratamiento además de tener que brindar información adecuada al familiar que está en la sala, cabe señalar que es en el área de pediatría donde se percibió que la alta demanda de trabajo .

Encontrándose que en cuanto al ausentismo que presentaron las enfermeras del servicio de pediatría que el 84.2 % alcanzó un nivel medio, no obstante también se halló 15.8 % con un alto nivel de ausentismo; en cuanto a la sobrecarga laboral el 57.9 % alcanzó el nivel medio, el 38.6 % un alto nivel y el 3.5 % un nivel bajo en un estudio; por otro lado, Youngblood (1986) sostiene en su teoría del ausentismo que es una respuesta reactiva a un ambiente de trabajo perjudicial entendiéndolo no solo como un tipo de conducta organizacional, sino también como una conducta individual y Patlan (2013) en su teoría sobre la sobrecarga laboral asumiendo que la experiencia personal del trabajador es la que va a esquematizar los factores implicados en este aspecto, es decir, se define como los requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral, además, la sobrecarga en el trabajo es considerada uno de los factores psicosociales que tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores.

Según el objetivo específico número 1: identificar la relación que existe entre el ausentismo y la dimensión carga física de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, como se refleja en la tabla 17, fue que del 84.2 % de ausentismo, el 29.8 % fue por presentar un alto nivel de carga física, el 45.6 % por obtener un nivel medio y un mínimo de 8.8 % que consideró tener un bajo nivel de carga física; con respecto al total de enfermeras con un alto nivel de ausentismo por sobrecarga laboral que fue del 15.8 %, el 10.5 % fue por presentar un nivel medio de carga física, un porcentaje poco significativo de 3.5 % por un alto nivel en este factor y el 1.8 % con nivel bajo, asimismo, en la tabla 23, se muestra la correlación de Spearman la cual fue 0.532, según Spearman, existe una moderada correlación, por lo tanto, existe relación significativa entre el ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020; resultados que al ser comparados por Rojas (2020), en su tesis titulada *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica*, quien realizó una revisión sistemática encontrándose que el ausentismo laboral origina la disminución en el nivel de productividad, así como menos disposición en la atención por la sobrecarga laboral que esta ocasiona; cabe destacar que el 50 % de las fuentes del ausentismo son las enfermedades; respiratorias, digestivas y muscoesqueléticas,

cabe recalcar que se debe tener en cuenta que el ausentismo puede reducir significativamente teniendo en cuenta un adecuado clima laboral, trato humanizado, manejo óptimo de los problemas, intervención médica oportuna, estrategias de recreación y medidas de prevención, estas acciones pueden contribuir a reducir el ausentismo, y por Cuevas (2016) con su investigación *Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática en la literatura actual* concluyó que con respecto al profesional de enfermería que representan una mayoría considerable de cualquier institución de salud, siendo en su mayoría mujeres; sin embargo, debido al incremento de enfermedades crónico-degenerativas y la escasez de personal, la sobrecarga de trabajo dentro de las instituciones de salud han aumentado aunado al ausentismo laboral, los bajos sueldos, la multiplicidad de empleos y la competitividad empresarial provocan estrés, descontento laboral, disminución en el rendimiento personal, lo que afecta la salud física y mental produciendo inestabilidad en el trabajo, lo que sin lugar a duda deteriora la calidad de vida profesional, con los datos se puede inferir que la dimensión de carga física se tomó en cuenta para el estudio de investigación por ser una de las dimensiones de sobrecarga laboral, donde la postura que es uno de los valores a tener en cuenta y que muchas veces por la atención a pacientes pediátricos el nivel de los brazos está por debajo de los hombros, además, el desplazamiento que se realiza en el servicio pues en algunos casos los pacientes al ser lactantes y en otros niños en edad escolar están en diferentes salas de atención motivando un traslado de material diferente para su atención en la administración de su tratamiento, cabe recalcar que se presenta tanto en el turno diurno como nocturno, asimismo, no se realiza una evaluación de la salud del personal de enfermería antes de realizar su turno lo que en muchos casos agudiza los problemas de salud preexistentes; por otro lado la carga física según Chaffin (2009) en su teoría sobre la carga física, supera la capacidad del trabajador que está proclive a un estado desgaste muscular; por lo que se requiere considerar una postura adecuada que no genere un esfuerzo adicional en un tiempo prolongado, de igual forma, la postura que puede ser sentado lo que se supone que es la más confortable y la de pie en la cual es la más fatigosa con lo que se comprometen los músculos de la espalda, piernas y hombros, considerando el desplazamiento el cual no sea prolongado. En cuanto al objetivo 2:

Definir la relación que existe entre, el ausentismo y la dimensión carga mental del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020; los resultados de la tabla 18, que del 84.2 % de enfermeras que alcanzó el nivel medio en ausentismo, el 50.9 % de ellas obedeció a razones de sobrecarga laboral por carga mental en un nivel medio, de 26.3 % en un nivel alto y del 7 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el nivel medio y alto alcanzaron el mismo porcentaje de 8 % de sobrecarga laboral por razones de carga mental que presentaron las enfermeras del estudio, concluyendo que hay una tendencia alta de sobrecarga laboral por razones de carga mental, asimismo, en la tabla 25, se muestra la correlación de Spearman la cual fue 0.521, según Spearman existe una moderada correlación, por lo tanto, existe una relación significativa entre el ausentismo y la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral, resultados que se semejan al ser comparados por Campusano, M. (2020) en su tesis titulada *Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería* quien concluyó través de una revisión sistematizada que la sobrecarga laboral en la dimensión de carga mental afecta de forma poco favorable el manejo laboral conllevando a reducir la productividad, evidenciándose en molestias que presentan en su salud tanto física y mental, de esta manera se puede ver afectado su eficiencia y por tanto también la calidad de vida profesional disminuyendo así su desempeño, con los datos encontrados se puede inferir que no coinciden con lo que supone la capacidad de las enfermeras en pediatría quienes por la presión de trabajo al que están expuestas al no exteriorizarlo en su trato con sus pacientes pediátricos, sino por el contrario el trato con los niños lo hace más llevadero, esta situación hace que la carga mental que podría verse aumentada por la carga de trabajo sea más manejable pues a pesar de las ausencias que puedan darse el personal se mantiene muy acorde a los retos que se le presentan; por otro lado, según Hart y Staveland (1988), en su teoría sobre la sobrecarga laboral sostiene el valor de las capacidades y características determinadas al alcanzar un nivel de rendimiento establecido, al realizar una tarea que requiere ciertas instancias específicas consideradas actualmente un riesgo psicosocial emergente, tal es así que las evidencias consideran que la carga mental de trabajo es una interacción entre la exigencia laboral y los recursos cognitivos que presenta el

trabajador, así como las demandas externas que debe afrontar con sus características y recursos personales, incluyendo aspectos cognitivos, emocionales y sociales, por ello, la carga mental corresponde al nivel de recursos atencionales ineludibles para proporcionar los criterios de ejecución que son modificados por las demandas de la labor.

Según el objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre el ausentismo y la dimensión trabajo por turnos del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional 2020, los resultados de la tabla 19 fueron que del 84.2 % de enfermeras que alcanzó el nivel medio en ausentismo, el 64.9 % de ellas obedeció a razones de sobrecarga laboral por trabajar a turnos en un nivel medio, de 15.8 % en un nivel alto y del 3.5 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el 12.3 % alcanzó el nivel medio, y de 1.8 % para nivel bajo y alto de la dimensión trabajo a turno por sobrecarga laboral., asimismo, en la tabla 27, se muestra la correlación de Spearman la cual fue 0.583, según Spearman, existe una moderada correlación, por lo tanto, existe una relación significativa entre ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional 2020; resultados que al ser comparados con los encontrados por Pérez, (2017) en su tesis “Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur” quien describe el contexto en el cual los profesionales sudamericanos de enfermería laboran, cuya metodología es una revisión integrativa de 53 publicaciones indexadas y seleccionadas, en el que se concluye que las circunstancias propias organizacionales, los sueldos insuficientes así como las modalidades de contratación impiden la accesibilidad al trabajo, consecuentemente este contexto genera discrepancias en todo lo que esté relacionado con la responsabilidad económica, así como dificultades para el crecimiento profesional, lo cual genera estrés, insatisfacción con lo que el personal tiene que multiemplearse; del mismo modo, la continuidad del servicio en salud genera la necesidad de instaurar la ordenación mediante rotación de turnos, jornadas prolongadas y trabajo nocturno; además la revisión demostró esta situación como factor de riesgo psicosocial; con los datos encontrados se puede inferir que en la realidad de enfermería el trabajo

extenuado de horas continuas por turnos programados, más aún la demanda de laboral que se ha visto incrementada por casos nuevos y que son atendidos tanto en los turnos diurnos y nocturnos asume la posibilidad de que el ausentismo se pueda presentar, por otro lado la Teoría del diseño del trabajo de Knauth, Schönfelder y Hornberner (1997) plantearon que el trabajo a turnos y nocturno cambiante de horario constantemente trae como consecuencia problemas para la salud del trabajador debido a que el organismo esta esencialmente programado, para trabajar durante el día y descansar de noche lo que se conoce como reloj biológico, tomando en cuenta las jornadas diurnas y nocturnas varían los problemas de una persona a otra.

Según el objetivo específico 4: identificar la relación que existe entre el ausentismo y la dimensión factores de la organización del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, los resultados de la tabla 20 del 84.2 % de enfermeras que alcanzaron el nivel medio en ausentismo, el 47.4% de ellas obedecieron a razones de sobrecarga laboral por organización del servicio en un nivel medio, de 35.1 % en un nivel alto y del 1.8 % en un nivel bajo, y con respecto al nivel alto de ausentismo que fue del 15.8 %, el 7 % alcanzó el nivel medio, del 5.3 % para nivel bajo y del 3.5 % para el nivel alto de sobrecarga laboral por la organización del servicio, que al ser comparados con los encontrados por Ferraro (2016), en su tesis titulada *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología*, el cual demostró que el 60 %, por momentos, se conserva la higiene en el servicio; el 69.23 % casi nunca disponen de estancias cómodas para la realización de su trabajo administrativo; por otra parte, el 67.69 % manifestaron que casi nunca atienden a los pacientes asignados de otros compañeros; el 75.38 % a veces han sido rotados a otras áreas y el 67.69 % coinciden que en ocasiones la rotación del trabajador les aprueba a que ejecuten una labor eficaz, además, el 61.54 % nunca han considerado que su sueldo sea justo; finalmente en lo concerniente al contexto el 53.85 % en ocasiones tienen a bien incorporarse en los eventos programados en su área y que su jefatura casi nunca les solicita opinión en la toma de decisiones importantes del servicio; con los datos resultados se puede inferir que cabe considerar que las enfermeras que trabajan en

el servicio de pediatría por compleja organización del servicio muchas veces también atienden a los pacientes asignados para otras compañeras por procedimientos donde el paciente pediátrico no colabora y se requiere apoyo, además de que en ocasiones se ha movilizó personal a otros servicios donde por ser nuevas y ante la alta demanda su labor se les ha hecho dificultoso pues el manejo pediátrico al cual están habituadas es distinto, teniendo en cuenta que consideran que la limpieza, higiene y salubridad del área de pediatría no es la conveniente, así como también la falta de materiales y equipos de bioseguridad propios para la atención al paciente, todo esto hace considerar que el ausentismo laboral que se presenta se da por la sobrecarga laboral que se presenta en la organización del servicio; por otro lado, Lickert (1967), en su teoría "The human organization" (La organización humana) relaciona el trabajo de las sociedades con unas ciertas cualidades de los empleados; todas las características de las acciones vienen explícitas en la competencia, motivación y eficacia de su organización humana, es la dirección del componente humano la central y la más importante ya que la calidad con que las cosas se hagan depende de ella; formuló una teoría de dirección basada en su trabajo, identificando variables en las organizaciones como las causales que incluyen, el comportamiento de liderazgo, la organización, las habilidades y los controles; las intermedias que son las percepciones, las condiciones y las motivaciones. Lickert, creyó que los dirigentes actuaban de modo dañino para la organización, si tenía en cuenta solo las variables de resultado, sin considerar las intermedias, y elaboró un cuestionario que tenía en cuenta las variables intermedias y las causales, la escala Lickert, mide el transcurso del comportamiento de liderazgo, la motivación, la influencia de la dirección, la comunicación, el proceso de toma de decisiones, el establecimiento de metas y el desarrollo de la organización.

VI.CONCLUSIONES

Primera:

Con respecto al objetivo general, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.598) y significativa (Sig. =0.000, $p<0.05$) entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Segunda:

Con respecto al objetivo específico N.º 1, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.532) y significativa (Sig. =0.000, $p<0.05$) entre ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tercera

Con respecto al objetivo específico N.º 2, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.521) y significativa (Sig. =0.000, $p<0.05$)

entre ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Cuarta

Con respecto al objetivo específico N.º 3, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.583) y significativa (Sig. =0.000, $p<0.05$) entre ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Quinta

Con respecto al objetivo específico N.º 4, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión factor de la organización del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.534) y significativa (Sig. =0.000, $p<0.05$) entre ausentismo y la dimensión factor de la organización del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero:

Se sugiere proponer mecanismos de ordenamiento para la organización del trabajo, evitando el ausentismo no programado e injustificado, definiendo estrategias de mejorar el servicio, ya que existe una falta de equilibrio entre la demanda y la oferta de atención de enfermería.

Segundo:

Considerar las evaluaciones de salud periódicas con el fin de detectar problemas de salud que podría estar afectando a las enfermeras, quienes optan por ausentarse sin avisar.

Tercero:

Fomentar las pausas activas que aminoren el estrés que se genera durante la rutina de trabajo con la finalidad de disminuir la carga mental aplicando la Teoría de enfermería de Betty Newman quien consolidó una fuente de apoyo para enfermería en la parte emocional, para constituir una directa correspondencia entre los cuidados de enfermería, la mejora conceptual y la técnica seleccionada para dar la atención.

Cuarto:

Coordinar con las áreas correspondientes para conocer con anticipación los turnos a programarse para sugerir cambios oportunos para evitar las ausencias laborales.

REFERENCIAS

1. Valdez M, Rojas M, Torres M, López G. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras [Investigación en salud] 2017, diciembre [citado el 14 abril 2020];13(3):pp.141-45.Disponible en:
<http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4530>.
2. Díaz R, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018 mayo; 9(1): 1973-87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
3. Ramírez J. Repercusión del cuidado de enfermería ante el ausentismo laboral del servicio de emergencia clínica San Pablo 2012 - 2016 [tesis]. Universidad Nacional del Callao; 2019 [acceso: 12/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2863>
4. World Health Organization. Healthy work environments: rationale and WHO model [Internet]. Geneva, Switzerland: WHO; 2010. [citado el 02 de mayo de 2020] Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
5. Bogado D, Pineda A. Ausentismo laboral: Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales [internet] 2011, mayo [citado el 08 de mayo de 2020]; 2: Disponible en: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/2/Ausentismolaboral.-Construccion-fenomenol%F3gica-de-su-significado-a-la-luz-de-lastendencias-motivacionales>.
6. International Council of Nurses, International Hospital Federation, International Pharmaceutical Federation, World Confederation for Physical Therapy, World Dental
7. Federation, World Medical Association. Entornos positivos para la práctica de los profesionales de atención de salud [Internet]. Copyright; 2008 [citado 02 de mayo 2020]. Disponible en:

http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/ICHRN/Facts_Sheets/Entornos_positivos_para_la_practica_de_los_profesionales_de_atencion_de_salud.

8. World Health Organization. WHA60.26. Workers' health: global action plan. [Internet]; 2007 [citado 02 de mayo de 2020]. Disponible en:http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf.
9. International Labor Organization. Convention number 149 on nursing personnel [Internet]. International Labor Office. Geneva; [citado 02 de mayo de 2020]. Disponible en:
<http://www.sati.org.ar/documents/Enfermeria/legales/convention149.pdf>.
10. Carvallo B. Factores relacionados con el ausentismo laboral [internet]. 2010, mayo [citado el 04 de abril de 2020];6(3):25-30. Disponible en:
www.abacolombia/Revista/ausentismo.laboral/org.
11. Aline, V, Andres VE, Da Silva EJ, Torri Z, Abreu AP, Afonso MT. Cargas de trabalho, processos de desgaste e absenteísmo-doença em enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2013; 21(6): 1290-7. [citado 10 de abril de 2020] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.2992.2366>
12. International Centre for Human Resources in Nursing. Positive environments for professional practice [Internet]. Geneva, Switzerland Copyright; 2013; [citado 02 de mayo de 2020]. Disponible en:
http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/ICHRN/Facts_Sheets/PPE%20fact%20sheet%20updated%202013%20Spanish.pdf.
13. RedEnso. International Network of Nursing in Occupational Health (RedENSO Internacional) [Internet].(citado 03 de mayo de 2020) Disponible en:
http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2014/red_enf_r edenso.pdf.
14. International Council of Nurses. CH-1201. Reforming primary health care: a nursing perspective [Internet]. Geneva, Switzerland. Copyright; 2012 [citado 02 de junio 2015]. Disponible en:

http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/ICHRN/Policy_and_Research_Papers/PHC_Sp.pdf

15. International Council of Nurses. The nurses, a strength for change: efficiencies in care, efficient in costs [Internet]. Geneva, Switzerland:Copyright; 2015 .Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur (Revisión integrativa) [citado 02 de mayo de 2020]. Disponible en:

http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/IND_2015_Sp.pdf.

16. Streiner DL, Norman GR. Las escalas de medición de la salud: una guía práctica para su desarrollo y uso. Oxford. 2008: 5-36 (167-206): 247-74.(citado 04 de mayo de 2020).

17. Gómez D, Bernardino E, Dávila M. Managing the Human Factor: Nursing Absenteeism in Family Medicine Unit Approach. Scientific Journal of Nursing, 2019(17):48-57.[citado 5 de mayo 2020];Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%202%20Aministrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque%20Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Mosquera Tavera, N. Factores que influyen en el ausentismo laboral y Su Impacto en el Clima Organizacional 2017 [tesis]. Colombia Universidad Nueva Granada facultad de ciencias económicas; 2019 [citado 2 de mayo de 2020]; Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017 %20.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1)

19. Talledo G. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un Instituto Especializado de Enfermedades Neurológicas 2015-2017 [tesis]. Universidad Cesar Vallejo; 2018 junio [citaldo 5 de mayo de 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_VSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Fernández Y. La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional. Rev. .Investigación

- Educativa [Internet] 2010 [citado el 10 de mayo de 2020]; 2.Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos68/evaluacion-desempeno>
21. Ceballos P, Valenzuela S, Paravic T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Género y enfermería. *av.enferm* [Internet] 2014; 32(2): 271-279. [citado el 8 de mayo de 2020] Disponible desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121450020
 22. Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Portal del INEN (citado 2 de mayo de 2020) Disponible en: <https://portal.inen.sld.pe/estudios-aprobados/>
 23. Tatamuez-Tarapues R, Domínguez M, Matabanchoy-Tulcán M. Systematic review: Factors associated with absenteeism in Latin American countries. *Univ. Health*. 2019;21(1):100-112. (citado 10 de mayo de 2020) Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
 24. Perez L. Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur (Revisión integrativa) Colombia 2017. Revisión integrativa Universidad Nacional (citado el 10 de mayo de 2020) Disponible en: bdigital.unal.edu.co › LeidyL.PérezClaros.2017.pdf
 25. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano fortabat de Olavarría [tesis]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2016 [citado 8 de mayo de 2020]. Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
 26. Canales S. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile Universidad de Concepción, Concepción, Chile Recibido el 2 de febrero de 2016; aceptado el 6 de mayo de 2016. (citado 15 de mayo de 2020) Disponible en: <http://www.elsevier.es>
 27. Cuevas, L Araujo ,R; Trejo,P ; González ,J; Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática en la literatura actual; México. *Revista Enf Neurol* Vol.15. No. 1 enero - abril 2016 (citado 9 de mayo de 2020). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/318471202>

28. Rojas P. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica
Labor absence: A reality worrying in Peru and South America. Revista Sciendo
23(1): 71-77, 2020. (citado 10 de mayo de 2020) Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
29. Velásquez P. Ausentismo laboral, características y factores asociados en
enfermeros que laboran en una Institución de salud de Lima. - 2019 – disponible
en : cybertesis.unmsm.edu.pe
30. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en
profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. Perú 2018; 9(1): 1973-
87.(citado 10 de mayo de 2020) Disponible en :
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
31. Campusano M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral
del personal de enfermería. info:eu-repo/semantics/bachelorThesis. Peru
2018 (citado 15 de mayo de 2020) Disponible en :
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
32. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I
Pacasmayo, 2018.(citado 14 de mayo de 2020) disponible en :
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31075>
33. Universidad de Santander. Medical work. [Online].; 2018 [citado 8 de mayo de
2020] Disponible en
<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/./medicinaDelTrabajo.html>.
34. Becker S, Carvalho M. Study on absenteeism in nursing professionals at the
Psychiatric Center in Manaus, Brazil [internet] 2018 junio [citado 04 de mayo del
2020]; 16(1):1-15. Disponible desde:
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n1/es_16.pdf
35. Universidad de Santander. Medical work. [Online].; 2018 [citado 8 de mayo de
2020] Disponible en
<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/./medicinaDelTrabajo.html>.
36. Becker S, Carvalho M. Study on absenteeism in nursing professionals at the
Psychiatric Center in Manaus, Brazil [internet] 2018 junio [citado 04 de mayo del

- 2020]; 16(1):1-15. Disponible desde: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n1/es_16.pdf.
37. Ferreira C. Multifactorial approach to sickness absenteeism in nursing workers [Internet]. Public Health Magazine.2012 [citado 7 de mayo de 2020];46(2):259-268. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67240197008ISSN:0034-8910>
38. Bargas B. Factors related to absenteeism due to illness among nursing workers. Acta Paulista de Enfermagem 2014;27(6):533-8.(citado 3 de mayo de 2020) Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci>
39. Ramírez G, M. “Modelos Enfermeros: Modelo de Sistemas de Betty Neuman”.(citado 1 de mayo de 2020) Disponible en: <http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/bettyneuman.html>
40. Cárdenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño Laboral del personal de enfermería: Una visión de género. Revista Horizontes en Salud; 9-26. 2017 junio [citado el 06 de mayo de 2020]
41. Seguel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería. Ciencia y Enfermería [Internet] 2015; 11-20. [citado 7 de mayo 2020];2(21)Disponible desde: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002
42. Hernández S, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill Education; 2014, 600 p. [citado 7 de mayo 2020];Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
43. Huaman,R; Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019 (tesis)(citado el 2 de junio de 2020) ; Disponible en: [Huamán_%20rosa%20sobrecarga%20laboral%20\(1\).pdf](Huamán_%20rosa%20sobrecarga%20laboral%20(1).pdf)

44. Jamshidi, Molazem, Sharif, Torabizadeh and Kalyani (2106). The Challenges of Nursing Students Pediatric in the Clinical Learning Environment: A Qualitative Study. *The Scientific World Journal*. 1- 7
45. Alhassan, Fuseini and Musah (2019). Knowledge of the Glasgow Coma Scale among Nurses in a Tertiary Hospital in Ghana. *Nursing Research and Practice*. 5829028 (2019): 1 – 7.54
46. Ozpulat and Kabasakal (2018). Knowledge Levels of Nursing Students on Disaster Nursing and Their State of Disaster Preparedness. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 7 (8): 165 – 174.
47. Menlah, Garti, Ama, Atakro, Amponsah and Frempomaa (2018). Knowledge, Attitudes, and Practices of Pediatric Management by Nurses in Selected District Hospitals in Ghana. *SAGE Open Nursing* 4 (2018): 1–11.
48. Vásquez, Amado, Ramírez, Velásquez and Huari (2016). Overcrowding in medical attention in the Pediatric of a tertiary hospital in Lima, Perú. *77(4):379-85*.
49. Ramírez (2018). Nivel de conocimiento de las medidas de bioseguridad de los trabajadores del servicio de Emergencia pediátrica del Hospital Nacional Dos de Mayo -2018.
50. Vergara (2017). Cultura de seguridad del paciente y toma de decisiones en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017.

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
AUSENTISMO LABORAL	Son circunstancias que predisponen al ausentismo laboral por parte de un empleado del cual se asumía que asistiría (43).	Son elementos o circunstancias que inducen al incumplimiento a su puesto de trabajo, permaneciendo fuera de estos puntos excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, esta situación puede obedecer a causas personales, familiares o sociales	Factores individuales	Responsabilidad en el hogar. Diversidad de trabajos. Dificultad por lejanía del trabajo	(1,2)	Cuantitativa Politómica Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Ordinal Bajo (2 a 4 puntos), medio(5 a 7 puntos) alto (8 a 10 puntos)	Puntaje: 14 a 32: condicionante Bajo del ausentismo. 33 a 51: condicionante medio del ausentismo. 52 a 70: condicionante alto del ausentismo
			Factor de lugar de trabajo	Ambiente laboral limpio. Disposición de equipo de bioseguridad. Iluminación adecuada. Ventilación adecuada. Confort en el servicio.	(3,4,5,6)		Bajo (4 a 8 puntos), medio(9 a 14 puntos) alto (15 a 20 puntos)	
			Factor de contenido de trabajo	Apoyo a los colegas cuando lo necesiten. No cuenta con un servicio estable. Efectividad de equipo. Cuenta con ayuda de colegas.	(7,8,9,10)		Bajo (4 a 8 puntos), medio (9 a 14 puntos) alto (15 a 20 puntos)	
			Factor específico y de cultura	Participación en actividades del servicio. Su opinión es escuchada en el servicio	(11,12,13,14)		Bajo (4 a 8 puntos), medio (9 a 14 puntos) alto (15 a 20 puntos)	

ANEXO 2: Operacionalización de variable sobrecarga laboral

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
SOBRECARGA LABORAL	Compromiso en el que se crea un estresor característico, que en ocasiones es asociado a incongruencia de tareas, depreciación psicológica, demandas excesivas de habilidades y conocimientos que pueden acrecentar los desequilibrios en lo emocional y físico de los profesionales(46)	Vinculo de habilidades planeadas para calcular la variable sobrecarga laboral en base a carga física, mental, trabajo a turnos y organización del servicio.	Carga física	Perspectiva Situación Manipulación de carga Desplazamiento, esfuerzo muscular, forma, volumen, peso y tamaño de la carga.	(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)	Cuantitativa dicotómica	ORDINAL Si (1) No(0)	valor final es: baja (0 a 14) media (15 a 28) alta (29 a 43).
			Carga mental	Margen de atención y cantidad de información. Forma de trabajo, pausas, experiencias, atención, voluntad mental	(12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23)			
			Trabajo a turno	Sistematización de turno de trabajo, colaboración del personal, trabajo turno nocturno, valoración de salud, permanencia en el equipo de trabajo.	(24,25,26,27,28,29,30,31)			
			Organización del servicio	Clasificación sistemática de procedimientos, decisión, capacitación, responsabilidad en equipo, ayuda, contexto laboral.	(32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43)			

ANEXO 3:

FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ÁREAS CRÍTICAS

	FACTORES INDIVIDUALES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas.					
2	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.					
	LUGAR DE TRABAJO					
3	Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral.					
4	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención.					
5	El servicio donde usted labora, dispone de iluminación adecuada.					
6	La ventilación es adecuada en su servicio.					
	CONTENIDO DE TRABAJO					
7	En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.					
8	Ha sido movilizado (a) de sus servicios para cubrir otras áreas.					
9	Considera usted que su sueldo, es el que debería ganar.					
10	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.					
	CONTEXTO ESPECÍFICO Y DE CULTURA					
11	Participa en las actividades programadas en su servicio.					
12	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.					
13	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.					
14	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) o las laborales					

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Adaptado por Huamán R., 2019

INDICACIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que sea conveniente. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

N.º	DIMENSIÓN FÍSICA	SI	NO
1	Los procedimientos o actividades de enfermería te permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2	Cuándo realiza los procedimientos de enfermería mantiene la columna en posición recta		
3	Durante la jornada laboral Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4	Las actividades de enfermería exigen desplazamientos de un lugar a otro durante periodos extensos.		
5	Su trabajo le obliga a realizar esfuerzo muscular durante periodos prolongados.		
6	Al momento de realizar las actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
7	Es común que los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
8	Ha sentido que le es fácil transportar alguna carga con respeto a su forma y volumen		
9	Ha sentido que le es fácil transportar alguna carga de acuerdo a su peso y tamaño		
10	El profesional de enfermería ha sido capacitado sobre la correcta manipulación las cargas		
11	En su trabajo se controlan que se manejen las cargas de forma correcta		

	DIMENSIÓN CARGA MENTAL	SI	NO
12	El nivel de atención requerido para la ejecución de los procedimientos de enfermería son elevados		
13	Además de los descansos establecidos, durante el horario de trabajo se le permite al profesional de enfermería realizar alguna pausa		
14	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades al mismo tiempo		
15	En algunas ocasiones el ritmo de trabajo es determinado por causas externas		
16	El ritmo de trabajo es fácilmente realizable por una enfermera(o) que cuenta con experiencia.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	Se atiende a los usuarios y familiares de los mismos con facilidad y principios éticos.		
19	La cantidad de información que se recibe durante el cambio de turno es razonable, es decir, cuenta con la información necesaria para realizar el desempeño de las actividades de turno.		
20	La información es sencilla y clara, se evita la memorización excesiva de datos.		
21	El trabajador posee la experiencia o conoce el proceso para manipular los equipos.		
22	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
23	Los procedimientos de enfermería exigen mucha concentración y esfuerzo mental.		
	DIMENSIÓN TRABAJO A TURNOS	SI	NO
24	Su programación de trabajo es por turnos.		
25	El rol de trabajo de enfermería se conoce con antelación.		
26	Los equipos de trabajo son estables.		
27	Durante el receso reglamentario se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
28	Se realiza una evaluación de la salud previa a la incorporación del trabajo		

29	El trabajo implica los turnos nocturnos		
30	Se tiene en cuenta la opinión de la enfermera(o) al momento de realizar la programación de los turno de trabajo.		
31	Se procura que el número de guardias nocturnas de trabajo consecutivas sea el mínimo posible.		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO	SI	NO
32	El trabajo implica la realización continua de tareas exigentes.		
33	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades		
34	La capacitación de las enfermeras(o) está en relación con los procedimientos /actividades que realizan.		
35	El profesional de enfermería conoce la totalidad del procedimiento a realizar.		
36	El profesional de enfermería puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
37	La enfermera(o) puede elegir el método de trabajo que va realizar.		
38	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimiento, etc.) están claramente definidas y se dan a conocer al personal de enfermería.		
39	La enfermera (o) puede pedir ayuda a su compañero al momento de realizar algún procedimiento/ actividad.		
40	Por regla general, el ambiente laboral permite exista una relación amistosa.		
41	Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución.		
42	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
43	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido algún protocolo de acción.		

ANEXO 5: BASE DE DATOS

FACT.IND.	LUGAR	CONTENIDO	CONTEXTO	AUSENT	C.FISICA	C.MENTAL	T.TURNO	ORG	SOBREC
2	17	10	7	36	8	8	3	8	14
5	15	10	8	38	7	10	4	8	14
9	10	10	11	40	4	4	3	6	17
6	11	9	14	40	10	11	6	8	19
9	15	7	10	41	10	12	3	5	20
5	16	9	11	41	5	7	6	7	20
3	16	10	12	41	7	8	5	5	21
8	15	8	10	41	10	8	4	8	21
8	13	11	10	42	7	9	5	8	22
7	13	11	11	42	3	6	5	9	22
7	12	11	13	43	10	8	5	9	22
7	13	11	12	43	10	9	5	9	23
4	15	10	14	43	6	8	3	7	23
6	14	11	12	43	6	4	4	5	23
8	12	9	15	44	4	5	0	5	24
4	13	12	15	44	6	10	7	10	24
8	13	10	13	44	6	6	5	8	24
5	16	12	11	44	2	7	4	11	25
8	16	8	12	44	8	7	4	9	25
2	16	13	14	45	1	6	5	8	25
3	18	10	14	45	8	7	4	8	25
5	17	8	15	45	6	5	6	4	25
6	14	11	14	45	5	7	5	5	25
7	19	4	16	46	7	7	3	9	26
7	15	9	15	46	4	4	5	10	26
8	16	11	11	46	7	10	4	10	27
8	14	11	13	46	8	8	3	6	27
8	15	10	13	46	7	8	4	10	27
5	16	11	14	46	5	7	6	10	28
4	18	11	13	46	5	11	7	9	28
10	13	9	15	47	6	8	3	10	28

7	15	10	15	47	3	10	6	11	28
10	14	9	14	47	7	6	3	9	28
2	17	15	13	47	8	8	5	7	28
5	16	13	14	48	6	7	5	8	28
9	13	13	13	48	7	7	3	8	29
9	16	12	11	48	8	6	5	9	29
8	15	11	15	49	7	12	5	7	29
9	12	12	16	49	8	10	3	8	29
7	16	10	16	49	8	11	6	9	29
6	16	12	15	49	6	11	3	10	29
9	17	10	13	49	10	6	4	8	29
8	16	12	14	50	9	8	5	10	30
9	18	11	13	50	6	4	4	7	30
10	16	9	16	51	3	6	5	8	30
9	15	13	14	51	8	10	7	11	30
8	16	14	13	51	7	7	2	8	31
6	16	13	16	51	8	10	5	8	31
10	19	13	11	53	9	6	2	6	32
10	17	12	15	54	3	4	3	4	32
8	16	14	16	54	5	10	3	1	32
8	16	15	15	54	7	8	4	10	33
9	16	12	18	55	7	6	3	4	33
9	18	10	20	57	5	8	3	6	34
8	20	15	16	59	7	9	4	8	35
10	20	16	13	59	11	11	8	12	36
9	20	17	18	64	5	10	5	8	42

ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

AUSENTISMO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	FACTORES INDIVIDUALES ¿En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas?	✓		✓		✓		
2	¿La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades? FACTOR DE LUGAR DE TRABAJO	✓		✓		✓		
3	¿Se mantiene la limpieza, higiene y saludabilidad en su centro laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención?	✓		✓		✓		
5	¿El servicio donde usted labora, dispone de iluminación adecuada?	✓		✓		✓		
6	¿La ventilación es adecuada en su servicio? FACTORES DE CONTENIDO DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero?	✓		✓		✓		
8	¿La distribución del personal, permite que se realice un trabajo efectivo eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su sueldo, es el que debería ganar?	✓		✓		✓		
10	¿Cuándo tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas? FACTOR ESPECIFICO Y CULTURA	✓		✓		✓		
11	¿Participa en las actividades programadas en su servicio?	✓		✓		✓		

12	¿Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
13	¿El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
14	¿Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) o las laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **JIMMY ORIHUELA SALAZAR**.....

DNI:.....
Especialidad del validador:.....

.....13.....de.....JULIO.....del 2020.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Cantidad: 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

AUSENTISMO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	FACTORES INDIVIDUALES ¿En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas?	✓		✓		✓		
2	¿La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades? FACTOR DE LUGAR DE TRABAJO	✓		✓		✓		
3	¿Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención?	✓		✓		✓		
5	¿El servicio donde usted labora, dispone de iluminación adecuada?	✓		✓		✓		
6	¿La ventilación es adecuada en su servicio?	✓		✓		✓		
	FACTORES DE CONTENIDO DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero?	✓		✓		✓		
8	¿La distribución del personal, permite que se realice un trabajo efectivo eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su sueldo, es el que debería ganar?	✓		✓		✓		
10	¿Cuándo tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas? FACTOR ESPECIFICO Y CULTURA	✓		✓		✓		
11	¿Participa en las actividades programadas en su servicio?	✓		✓		✓		

12	¿Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio?	✓		✓		✓	
13	¿El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo?	✓		✓		✓	
14	¿Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) o las laborales?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Mgtr Gino Quiñones Castillo DNI:.....

Especialidad del validador:.....

...13.....de...JULIO.....del 2020.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

AUSENTISMO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	FACTORES INDIVIDUALES ¿En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas?	✓		✓		✓		
2	¿La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades? FACTOR DE LUGAR DE TRABAJO	✓		✓		✓		
3	¿Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención?	✓		✓		✓		
5	¿El servicio donde usted labora, dispone de Iluminación adecuada?	✓		✓		✓		
6	¿La ventilación es adecuada en su servicio? FACTORES DE CONTENIDO DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero?	✓		✓		✓		
8	¿La distribución del personal, permite que se realice un trabajo efectivo eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su sueldo, es el que debería ganar?	✓		✓		✓		
10	¿Cuándo tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas? FACTOR ESPECIFICO Y CULTURA	✓		✓		✓		
11	¿Participa en las actividades programadas en su servicio?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

ANEXO 7: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1.- TÍTULO:

Ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020

2.- AUTOR:

Br. Silva Cruz, Ciceli Marai

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3.- RESUMEN:

La presente investigación tuvo como título Ausentismo y sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020; el enfoque utilizado fue de tipo cuantitativo no experimental de tipo correlacional de corte transversal; la población por conveniencia estuvo conformada por 57 enfermeras, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos usados fueron cuestionarios validados por juicio de expertos uno con escala dicotómica y el otro con escala politómica tipo Likert, ambos tuvieron validez y confiabilidad. Los resultados según el nivel de correlación es 0.598 que de acuerdo a Spearman existe una moderada correlación, asimismo el nivel de significancia indica que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa ($p= 0.000$) entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

4.- PALABRAS CLAVE:

Ausentismo, sobrecarga laboral, enfermería.

5.- INTRODUCCIÓN

El ausentismo así como la sobrecarga laboral constituyen una problemática

considerada en las diferentes áreas de la atención de enfermería (1); de hecho, a pesar de la vigilancia que se da por parte de las diversas organizaciones relacionadas con la salud por ser una de las profesiones calificadas como estresantes debido al esfuerzo físico y por las extensas horas de trabajo (2), además de la complejidad de las múltiples actividades centradas en el paciente, hace de esta labor toda una experiencia diaria (3); según la OMS, el ausentismo se concibe como una mención de inasistencia por fundamentos sean estos directos o indirectos, pudiendo ser eludibles como un padecimiento, sea cual fuera la permanencia y particularidad de las deserciones imprevisibles del profesional (4), el ausentismo concuerda con la presencia de una sobrecarga laboral de etiología multifactorial (5); que a nivel mundial ha ido acrecentando a través de los años debido como en algún tiempo atrás al virus de la influenza provocando entre el 10 % y el 12 % de las faltas por esta enfermedad; en este contexto se proyectó el Plan de Acciones Integral que enmarca las condiciones para gozar de la más óptima calidad potencial de condición mental y física, acotando en este punto que los profesionales de enfermería en América del Sur se encuentran expuestos a administraciones neoliberales establecidas en una gerencia que se empoderó delimitando la flexibilidad en el ámbito laboral tornándola cada vez más compleja y afectando las condiciones de salud(11); situación a nivel laboral se dio en Latinoamérica que el 2018 informó sobre reportajes a trabajadores de varios países de América Latina que fue revelador pues de los 5 puntos principales de estudio, el criterio considerado ausentismo ocupa el segundo lugar (12). En el Perú en una encuesta realizada por la compañía Adecco (Sector de Recursos Humanos) (13), halló que el 13,09% de peruanos que faltaron al trabajo, empleó una falsa justificación donde los principales motivos fueron concurrir a una entrevista laboral (30,8 %), porque se apreciaron poco motivados (30,8 %) y tener un líder en el servicio poco flexible (26,34 %); cabe señalar que en la actualidad no existen estadísticas representativas de estos temas (14); Todo lo mencionado anteriormente, llevo a la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo y la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020?; como justificación teórica, fue de interés por los temas que se abordó en la investigación el uso de la teoría de enfermería de Betty Newman, pues dio cierto nivel

de multidisciplinariedad que tiene como objetivo el no fraccionamiento en el cuidado del paciente es por ello que los datos podrán ser aprovechados como una fuente de ayuda para el personal de enfermería en la parte emocional, haciendo del estudio de la relación del ausentismo y la sobrecarga laboral una cuestión de importancia. Como justificación metodológica permitió conocer a través del cuestionario de ausentismo factores individuales para posteriormente controlar y reducir el ausentismo profundizando en las causas que lo produjeron; en cuanto a la aplicación del instrumento de sobrecarga laboral elaborado por Hart Staveland el cual ha sido modificado y utilizado en múltiples estudios de investigación y se centró más en la persona que en la labor conllevando a nuevos aportes relacionados a las variables estudiadas, además la disertación es parte de la base de nuevos estudios de investigación. Como justificación práctica proporcionó acceder y proponer opciones para el fortalecimiento y entrenamiento del personal de enfermería, realizando programas de capacitación este análisis de importancia que se ejerce sobre la gestión del personal de enfermería pediátrica en relación al ausentismo y la sobrecarga laboral. Como objetivo general se planteó determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, asimismo, como objetivos específicos se buscó identificar la relación que existe entre el ausentismo y la dimensión carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio, como hipótesis general se proyectó si existe relación entre ausentismo y la sobrecarga laboral del profesional de enfermeras del servicio de pediatría y en sus hipótesis específicas se buscó la relación con la carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio.

6.- METODOLOGÍA

El tipo de la investigación fue básica y el diseño de la investigación cuantitativa no experimental de tipo correlacional de corte transversal, puesto que pretendió relacionar dos variables en un solo momento, el esquema del diseño de la investigación considera al ausentismo como primera variable y a la sobrecarga laboral como segunda variable.

La población lo constituyeron las 57 enfermeras del servicio de pediatría de un

Hospital; la muestra estuvo conformada por las 57 enfermeras.

Tipo de muestro no probabilístico tipo Censal. La encuesta fundamentada en aplicar a las enfermeras del servicio de pediatría un conjunto de preguntas las cuales constituyen la principal base de información que es necesaria para la investigadora de acuerdo a los objetivos del estudio.

El instrumento utilizado para medir el ausentismo y los elementos que lo condicionan cuyos autores son Díaz, Carmen; Gutiérrez, Hugo; Amancio, A;(2018) que tuvo como propósito precisar el nivel de ausentismo de los profesionales de enfermería.

El instrumento utilizado para evaluar sobrecarga laboral de Hart Staveland, adaptado y modificado por Huamán, R.; en su contenido de ítems para ser sometido a juicio de expertos concluyéndose aplicable pues se realizó una prueba piloto a las enfermeras donde se confirmó su confiabilidad, dicho instrumento consta de 43 preguntas dicotómicas. Para probar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó a una muestra de 10 enfermeras del servicio de pediatría obteniéndose un nivel de significancia de 0.871, por lo que se concluye que el instrumento es confiable para la aplicación al estudio de investigación.

Se procesó la investigación con el software estadístico de SPSS Versión 21, en cuanto a valores conseguidos, estos fueron mostrados en gráficos y tablas de acuerdo con la variable, para posteriormente examinarse dando una descriptiva de distribución de frecuencias, con la contrastación de las hipótesis mediante correlación de Spearman.

7.- RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Antes de contrastar las hipótesis se realizó la prueba de normalidad para conocer que estadístico de correlación utilizar, en la Tabla 19, se describe la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, la cual es para muestras grande ($n > 30$) y Shapiro-Wilk, la cual es para muestras pequeñas ($n < 30$), en este caso se usará la prueba de Kolmogorov - Smirnov, dado que nuestra muestra es 57.

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	P-valor	Estadístico	GI	P-valor
Ausentismo	0.188	57	0.027	0.963	57	0.083
Factor Individual	0.204	57	0.000	0.911	57	0.000
Factor de Lugar de Trabajo	0.159	57	0.001	0.961	57	0.063
Factor de Contenido de Trabajo	0.141	57	0.007	0.963	57	0.075
Factor Especifico y de Cultura	0.132	57	0.015	0.969	57	0.152
Sobrecarga Laboral	0.063	57	0.004	0.985	57	0.701
Carga Física	0.155	57	0.012	0.967	57	0.116
Carga Mental	0.144	57	0.012	0.954	57	0.031
Trabajan a Turno	0.162	57	0.002	0.942	57	0.008
Factores de la Organización	0.247	57	0.000	0.940	57	0.007

Por lo tanto, el p valor es menor a 0.05, la distribución no se aproxima a una normal y lo adecuado fue utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tabla 20

Relación ausentismo y sobrecarga laboral

Ausentismo	Sobrecarga Laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0	0	0	0
Medio	2	33	13	48
Alto	0	0	9	9
Total	2	33	22	57

Tabla 21

Correlación ausentismo y sobrecarga laboral

		Ausentismo		Sobrecarga Laboral
Rho de Spearman	Ausentismo	Coeficiente de Correlación	1.00	,598**
		Sig. (bilateral)		0.00
	Sobrecarga Laboral	N	57	57
		Coeficiente de Correlación	,598**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.00	
		N	57	57

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman indican que entre el ausentismo y la sobrecarga laboral existe una relación directa, positiva y moderada ($\rho = 0.598^{**}$); con respecto al p-valor (Sig.) es de 0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula

(H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa, positiva, moderada y significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional 2020.

8.- DISCUSIÓN

Los datos obtenidos por las estadísticas respectivas así como las investigaciones relacionadas con los resultados encontrados que enriquecieron los conocimientos plasmados en este estudio el cual parte del objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, se obtuvo que de las 57 enfermeras encuestadas existe relación significativa entre el ausentismo y la sobrecarga laboral ya que la hipótesis general planteada como consta en la tabla 21 se observó que el nivel de correlación es 0.598 que de acuerdo a Spearman existe una moderada correlación, asimismo el nivel de significancia indica que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa ($p= 0.000$) entre el ausentismo y la sobrecarga laboral de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020; datos que al ser comparados con lo encontrado por Rivera (2018) en su tesis titulada "Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018" quien concluyó que existen diferencias en el nivel de sobrecarga laboral del Personal de los establecimientos de salud; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$, menciona la significancia de $p= 0.000$, que siendo similares con el presente estudio por los datos expuestos se puede inferir que la atención que se requiere en un paciente pediátrico tiene que ser más fina pues muchas veces no manifiestan sus molestias, se tiene que valorar el llanto que puede tener muchas causas, además de tener la destreza de evaluar su dolor a través de la escala análoga con imágenes donde el paciente las pueda interpretar, apoyado en todo momento de la figura paterna o materna que lo acompaña; en ocasiones la sobrecarga se presenta al hacer pausas propias en la atención, lo que impide que se mantenga un ritmo de trabajo constante para cumplir con el tratamiento además de tener que

brindar información adecuada al familiar que está en la sala, cabe señalar que es en el área de pediatría donde se percibió que la alta demanda de trabajo .

Encontrándose que en cuanto al ausentismo que presentaron las enfermeras del servicio de pediatría que el 84.2 % alcanzó un nivel medio, no obstante, también se halló 15.8 % con un alto nivel de ausentismo; en cuanto a la sobrecarga laboral el 57.9 % alcanzó el nivel medio, el 38.6% un alto nivel y el 3.5 % un nivel bajo en un estudio; por otro lado, Youngblood(1986) sostiene en su teoría del ausentismo que es una respuesta reactiva a un ambiente de trabajo perjudicial entendiéndolo no solo como un tipo de conducta organizacional, sino también como una conducta individual y Patlan (2013) en su teoría sobre la sobrecarga laboral asumiendo que la experiencia personal del trabajador es la que va a esquematizar los factores implicados en este aspecto, es decir se define como los requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral además, la sobrecarga en el trabajo es considerada uno de los factores psicosociales que tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores.

9.- CONCLUSIÓN

Primera:

Con respecto al objetivo general, fue determinar la relación que existe entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado, se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (ρ -Spearman: 0.598) y significativa (Sig. =0.000, $p < 0.05$) entre ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Segunda:

Con respecto al objetivo específico N.º1; fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de

pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado, se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.532) y significativa (Sig. =0.000, $p < 0.05$) entre ausentismo y la dimensión carga física del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Tercera

Con respecto al objetivo específico N.º2; fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado, se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.521) y significativa (Sig. =0.000, $p < 0.05$) entre ausentismo y la dimensión carga mental por sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Cuarta

Con respecto al objetivo específico N.º3; fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado, se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (rho-Spearman: 0.583) y significativa (Sig. =0.000, $p < 0.05$) entre ausentismo y la dimensión trabajo por turno del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

Quinta

Con respecto al objetivo específico N.º4; fue determinar la relación que existe entre ausentismo y la dimensión factor de la organización del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020, con el estudio realizado, se

determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por lo que se puede concluir que existe una relación directa, positiva, moderada (ρ -Spearman: 0.534) y significativa (Sig. =0.000, $p < 0.05$) entre ausentismo y la dimensión factor de la organización del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020.

10.- REFERENCIAS

1. Valdez M., Rojas M., Torres M., López G. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras [Investigación en salud] 2017, diciembre [citado el 14 abril 2020];13(3):pp.141-45.Disponible en:
<http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4530>.
2. Díaz R., Gutiérrez H., Amancio A., Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018 mayo; 9(1): 1973-87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
3. Ramírez J. Repercusión del cuidado de enfermería ante el ausentismo laboral del servicio de emergencia clínica San Pablo 2012 - 2016 [tesis]. Universidad Nacional del Callao; 2019 [acceso: 12/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2863>
4. World Health Organization. Healthy work environments: rationale and WHO model [Internet]. Geneva, Switzerland: WHO; 2010. [citado el 02 de mayo de 2020] Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
5. Bogado D., Pineda A. Ausentismo laboral: Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales [internet] 2011, mayo [citado el 08 de mayo de 2020]; 2: Disponible en: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/2/Ausentismolaboral.-Construccion-fenomenol%F3gica-de-su-significado-a-la-luz-de-lastendencias-motivacionales>



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

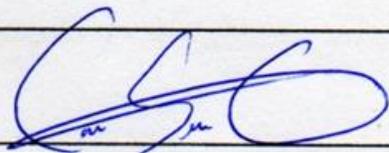
Yo **CICELI MARAI SILVA CRUZ** egresado de la Facultad/Escuela de posgrado y Escuela Profesional / el Programa académico de la Universidad César Vallejo (Sede o campus), declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Ausentismo y Sobrecarga Laboral del Profesional de Enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

San Juan de Lurigancho, 29 de julio del 2020

CICELI MARAI SILVA CRUZ	
DNI: 42241469	Firma 
ORCID: (orcid.org/0000-0001-8843-2665)	

