



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Valdospin Sánchez, Shamary Poleth ([ORCID: 0000-0002-0526-4852](https://orcid.org/0000-0002-0526-4852))

**ASESOR:**

Dr. Carranza Samanez, Kilder Maynor ([ORCID: 0000-0002-6891-0065](https://orcid.org/0000-0002-6891-0065))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**PIURA — PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Quiero agradecer y dedicar este paso importante en vida a la persona más importante de ella, mi madre. Mujer fuerte y luchadora que ha dado todo por y para mi crecimiento, no has dejado que me falte nada y has permitido que llegue hasta aquí, me has apoyado y guiado por el buen camino, no habría llegado hasta este punto sino fuera por ti, te amo y nunca me alcanzara la vida para agradecer todas y cada una de las cosas que haces y que seguramente continuarás haciendo por mí. Eres el mejor ejemplo a seguir y espero un día ser un poco más como tú.

Te Amo con todo mi ser Anita de mi corazón gracias por ser tan increíble.

Con amor Shamary.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Agradecer a todas las personas que hicieron posible este trabajo de investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes.

A mi madre Ana quien es mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino, por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades que se presentaron.

A mis Hermanos Juan Carlos, Alberto, Pablo y Ronny que han sido el apoyo fundamental para lograr los objetivos propuestos, ya que, con su ejemplo y amor profundo, me encaminaron a seguir con la propuesta investigativa quienes, siempre me dieron esperanzas y tuvieron fe en mí.

A Mirka, a quien es este tipo de persona que encuentras en el camino y llegan a iluminar tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus objetivos, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudaron a concluir esta meta.

A mis amigos Jesús, Ivonne, Sheyla, Zully, Johanna y Josselin que gracias a su apoyo moral me permitieron permanecer con empeño, dedicación y cariño, sin pedir nada a cambio y sin dudar de mi capacidad ustedes contribuyeron con un granito de arena para culminar con éxito la meta propuesta.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Ficha técnica de cuestionario del ausentismo laboral .....	20
<b>Tabla 2.</b> Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial .....	20
<b>Tabla 3.</b> Resultados de validación de juicio de expertos .....	21
<b>Tabla 4.</b> Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach .....	21
<b>Tabla 5.</b> Relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. ....	24
<b>Tabla 6.</b> Ausentismo laboral en sus dimensiones evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.....	25
<b>Tabla 7.</b> Factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021	26
<b>Tabla 8.</b> Valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021 .....	27
<b>Tabla 9.</b> Prueba Rho Spearman de la relación de las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021 .....	28

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> Esquema del tipo de investigación .....	17
<b>Figura 2.</b> Distribución porcentual de ausentismo laboral en sus dimensiones evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021 .....	25
<b>Figura 3.</b> Distribución porcentual de factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.....	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. Acorde al tratamiento brindado a los resultados, se decidió orientarla en el marco de una metodología cuantitativa, diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 401 usuarios, la que, a través de fórmula, fue estimada en 159 usuarios, las que representaron a la muestra. La técnica para recabar los datos fue la encuesta aplicada a través de instrumentos, siendo sometidos a la validez por juicio de expertos y aplicados a un grupo piloto de 20 participantes, con la finalidad de comprobar su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La información obtenida fue sistematizada y analizada aplicando el programa SPSS V22 y la hoja de cálculo MS Excel. Concluyendo que el ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidos por el usuario interno de un hospital, muestran correlación positiva baja con una significatividad estadística que implica las dos variables valoradas en ( $p=0,000$ ).

**Palabras claves:** ausentismo laboral, factores de riesgo psicosocial, doble presencia, Exigencias psicológicas.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the level of work absenteeism and psychosocial risk factors in the internal user of the Guasmo Sur General Hospital, Guayaquil, Ecuador, 2021. According to the treatment provided to the results, it was decided to guide it within the framework of a quantitative methodology, descriptive correlational design. The population consisted of 401 users, which, through the formula, was estimated at 159 users, which represented the sample. The technique to collect the data was the survey applied through instruments, being subjected to validity by expert judgment and applied to a pilot group of 20 participants, in order to verify its reliability with the Cronbach's Alpha coefficient. The information obtained was systematized and analyzed by applying the SPSS V22 program and the MS Excel spreadsheet. Concluding that work absenteeism and psychosocial risk factors perceived by the internal user of a hospital show a low positive correlation with a statistical significance that implies the two variables valued at ( $p = 0.000$ ).

**Keywords:** work absenteeism, psychosocial risk factors, double presence, psychological demands

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo profesional, coexisten infinidad de factores que se vinculan, siendo uno de ellos el comportamiento de los trabajadores, la cual se torna importante para el progreso institucional. El rol que cumple el talento humano para el lograr resultados exitosos en los procesos de fortalecer, desarrollo o modernidad institucional están centrados en los saberes, conducta y en el cómo se intensifican los vínculos del personal que integra la entidad. (1) Para lograr lo argumentado se demanda de gestiones eficientes respecto al recurso humano, empero, mayormente no se consigue y surgen una serie de problemas dentro de ellos el ausentismo laboral es uno de los que más se reflejan y tiene un nivel de gravedad alto. (2).

En Latinoamérica se considera que el profesional de enfermería al interior del equipo sanitario, cumple un rol esencial para lograr que las entidades sanitarias, ofrezcan un servicio eficaz y de calidad para los usuarios externos. Tornándose indispensable salvaguardar y dar protección a su integridad física y mental. (3). No obstante, en casi todas las entidades sanitarias acontece y se conserva el fenómeno del ausentismo laboral, suscitando preocupaciones grandes para el personal que gestiona el servicio; asimismo, como del profesional de enfermería por las alarmantes repercusiones que este acarrea. (4). Es oportuno recalcar que, si se tienen que hacer referencia respecto a la ausencia laboral del personal sanitario es correcto usar la denominación ausentismo u absentismo, existiendo entre una y otra un pequeño contraste semántico, en los países de Latinoamérica, por conservar la mayor fuerza léxica la raíz hispánico hablante de «ausencia», en lugar de la raíz anglo, se le menciona ausentismo manejada en el presente estudio. El ausentismo laboral manifiesta un problema serio a nivel del trabajo, pues tiene implicancias negativas en las entidades y organizaciones por su impacto que genera en alcanzar los objetivos institucionales planteados. (5)

En el transcurso del tiempo, el mundo laboral de manera constante ha venido experimentado transformaciones significativas que se evidencian en los diversos campos sociales, culturales, políticos y económicos que identifican a las naciones. (6). Por consiguiente, las modernas e inquebrantables requerimientos de trabajo, el mínimo repertorio de oportunidades e incertidumbre existente entre las exigencias que perfeccionan los diferentes puestos de labores en los centros sanitarios,

conjuntamente con las posibilidades concernientes al provecho de cada trabajador, han originado factores de riesgo psicosocial, cuyo predominio se ha incrementado en el lapso del tiempo constituyéndose en un alarmante problema de tipo social y salud pública, involucrando que las enfermedades del personal trabajador se transforme en un formidable costo social y económico, para el contratante o empresario. (7). Algunos estudios efectuados en países latinoamericanos respecto a factores de riesgo psicosocial, declaran su discernimiento respecto al exceso de influencias mentales, privación de dominio y de avance en las responsabilidades laborales, la insuficiente sostenibilidad social, la energía de liderazgo, escasos tributos o doble aspecto, logran ser nocivas para la fortaleza, libre de la particularidad y característica de cada profesional sanitario o sus circunstancias personales o de índole familiar. (8) .

En el Ecuador el ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial son complicaciones habituales presentadas en contextos donde ejercen movimiento un cúmulo de agentes o profesionales del campo sanitario; se profundizan aún más al extremo que cerca de la mitad de los trabajadores de salud, piensan que son tradicionales en su contexto laboral. (9). Se puede calcular que entre el 40% y un 50% de cada día laboral perdido se puede imputar como ausentismo laboral. Una encuesta efectuada por el INEC al profesional sanitario, el 2010, en relación a factores de riesgo psicosocial, se logró confirmar que los orígenes que más se acentuaron fueron la restauración del su área de labores, la precariedad laboral concerniente al 72% del personal encuestado; también la jornada de trabajo muy larga o excesivo trabajo, expresada por un 66% de participantes encuestados; así como sentir temor o sufrir constante acoso laboral, fue revelado por un 59% de la muestra. (10)

En el Hospital General Guasmo Sur se evidencia que raíz de la pandemia COVID-19 se agudizó la ausencia de colegas en sus áreas de trabajo, por motivo que la carga laboral se incrementó a 24 horas y solo 4 días libres e inclusive hubo una suspensión de vacaciones para el personal; creando desmotivación y apatía de asistir a trabajar, buscando cualquier excusa para no asistir; a esto se adicionó la incomodidad del personal que asistía, pues sus jefes los movían de sus guardias para que puedan cubrir otros puestos de trabajo donde había ausencia de personal. Esta ausencia laboral se originaba además a causa de que el personal no contaba

con los insumos clínicos para poder atender a los pacientes ni tampoco se contaba con la indumentaria necesaria de protección ante cualquier evento adverso de contagio que podría presentarse. Cabe señalar además que el usuario interno está en constante evaluación por parte del área de salud ocupacional, por tanto, muchos de los trabajadores fueron derivados a esta área para que los atiendan psicólogos y personal especializado, pues la responsabilidad de cubrir las áreas de trabajo que no les correspondía y sin contar los medios necesarios de atención y de protección suscitaba estrés y desaliento.

En relación a lo argumentado, se formuló el problema: ¿Cuál es la relación del nivel del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial del usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021? y los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cómo es el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?; 2. ¿Cómo son los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021? y 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?

La justificación práctica del estudio está centrada que la información procedente de los resultados obtenidos de las variables estudiadas, contribuirá a óptimas decisiones, que podrán orientar el mejoramiento para superar el problema de ausencia laboral y factores de riesgo psicosocial de los usuarios internos quienes se verán beneficiados de manera particular. En lo que concierne a la justificación metodológica, el estudio favorecerá a los futuros investigadores, permitiéndoles utilizar los instrumentos validados y confiables y para lograr recolectar datos en investigaciones afines con las variables implicadas. Se justifica socialmente, porque se proyecta a ofrecer al colectivo sanitario, recomendaciones pertinentes para optimizar procesos que toleran al tratamiento de la ausencia laboral y factores de riesgos psicosociales, con la finalidad que los profesionales enfermeros, pueda

manifestar una vida estimable, al mismo tiempo identificar sus debilidades y buscar de manera continua su bienestar.

Considerándose el objetivo general determinar la relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; luego se considerarán los objetivos específicos: 1. Describir el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; 2. Evaluar los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; y 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.

Finalmente, se considerará la hipótesis general: Existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; y en relación a las hipótesis específicas: 1. El ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos son más valoradas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; 2. Los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia son más valoradas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; y 3. Existe una relación directa entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. **Anexo 1**

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco de las investigaciones internacionales se encontraron las siguientes:

De acuerdo con Arce (Colombia, 2020), en su informe científico titulado: «Relación entre el estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad situado en Atlántico, Colombia», se orientó a examinar el nexo existente del estrés laboral y factores de riesgo psicosocial intralaboral. Se caracterizó por ser un estudio descriptivo correlacional realizado con la intervención de 35 empleados del centro de rehabilitación focalizado, optándose por la aplicación de cuestionarios para poder valorar las variables. Los resultados revelaron que un 31,4% de personal sanitario demuestran alto nivel de estrés, además se encontró una asociación efectiva entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral conjuntamente con cada dimensión que las constituyen. Las conclusiones abordadas, conllevaron a indicar que un nivel alto de riesgos psicosociales desarrolla el estrés en el personal trabajador. En tal sentido la implementación de programas innovadores de salud laboral serían alternativas estratégicas positivas para reducir estos factores de riesgo psicosocial en profesionales sanitarios. (11)

Aboagye (Suecia, 2019), en su artículo científico «Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism», se propuso investigar la asociación existente entre presentismo y absentismo durante el año anterior y los niveles actuales de agotamiento y deterioro del desempeño laboral en un entorno universitario sueco. En un estudio de 3525 empleados, se utilizó una regresión logística ordinal y un modelo lineal general para examinar la asociación entre presentismo y ausentismo durante el año anterior y el agotamiento actual y el desempeño laboral deteriorado, respectivamente. Sus resultados determinaron que el presentismo, pero no el ausentismo, durante el año anterior incrementó de forma independiente el riesgo de presentar agotamiento moderado o severo. El presentismo, el ausentismo y el agotamiento permanecieron asociados positivamente con un desempeño laboral deficiente cuando se ajustó el estado de salud y otros factores de confusión. Concluyendo que el presentismo, pero no el ausentismo, se asoció con el agotamiento. Tanto el presentismo como

el ausentismo fueron los principales correlatos del deterioro del desempeño laboral. (12)

Schneiderman (Estados Unidos, 2019), en su artículo científico: «Psychosocial risk and management of physical diseases», Durante los 40 años transcurridos desde la conferencia de Yale sobre Medicina del Comportamiento y la fundación de la Revista de medicina del comportamiento, lográndose un progreso inmenso en la comprensión del papel del riesgo psicosocial y el manejo de las enfermedades físicas. Aquí describimos el desarrollo de estos conceptos fundamentales desde las primeras investigaciones sobre el estrés a través de estudios del patrón de comportamiento tipo A hasta enfoques más contemporáneos de la relación entre los riesgos y beneficios psicosociales en relación con los procesos de la enfermedad. Esto incluye la relación del riesgo psicosocial con el cáncer, las enfermedades cardiovasculares (ECV), los trastornos cardio metabólicos y el síndrome de inmunodeficiencia humana adquirida. (VIH). (13)

Velásquez (Perú, 2019), en su tesis de grado: «Absentismo laboral y productividad de enfermeros del área de cirugía en un Hospital Militar» se focalizó en establecer el nexo entre absentismo laboral y productividad; fue un estudio de nivel básico, cuantitativo, su diseño fue descriptivo correlacional, de tipo no experimental, transversal. Su grupo poblacional estuvo constituido por 28 profesionales de enfermería entre licenciados y técnicos, a quienes se le sometió a encuestarlos a través de cuestionarios con escala de Likert y compuesto por ítems relacionados con las variables investigadas y que a su vez fueron aceptados por expertos, indicando una fiabilidad positiva mediante la prueba alfa de Cronbach. Concluyendo, la existencia de un nexo inverso entre absentismo laboral y productividad; comprendiéndose que a mayor absentismo laboral mínima productividad. Por otro lado, que si existe un nexo inverso entre las dos variables y sus dimensiones; también un nexo inverso entre eficiencia y efectividad del profesional de enfermería; indicando que mientras aumente el absentismo laboral mínima será la eficiencia y efectividad. Asimismo, expresa la no existencia de un nexo entre absentismo laboral y eficacia del profesional enfermero de cirugía de un nosocomio. (14)

Kim (EE. UU, 2018) en su artículo: «Identifying risk factors for first-episode neck pain: A systematic review», el propósito de este tipo de revisión sistemática fue conocer los factores de riesgo de un primer episodio de dolor de cuello. Se efectuaron búsquedas en bases de datos con palabras clave como "dolor de cuello" y "primera incidencia". Los factores de riesgo de los artículos resultantes se informaron como un factor de riesgo físico o psicosocial y se clasificaron según la fuerza de su razón de probabilidades. Los factores de riesgo psicosocial más acentuados fueron: estado de ánimo melancólico, conflicto de roles alto y tensión corporal. No hubo factores de riesgo físicos significativos (2.0+), asimismo, el factor de riesgo acentuado frecuentemente fue el trabajo en posiciones incómodas/sostenidas. Las medidas de protección halladas encerraron un liderazgo empoderador de alta percepción, un clima social de alta percepción, actividad física de ocio y resistencia de los extensores cervicales. La mayor parte de factores de riesgo hallados respecto al dolor de cuello estuvieron vinculados a las particularidades psicosociales, más que con particularidades físicas. Varios de estos factores de riesgo eran factores mediadores, lo que sugiere que una estrategia basada en prevención puede ser de mucha utilidad para transformar la existencia de los factores de riesgo previniendo los dolores de cuello. (15).

Azabache (Perú, 2018), en su tesis de grado: «Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de una organización privada, Ate», orientó su estudio a conocer el vínculo entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en profesionales sanitarios de una institución del ámbito privado; fue desarrollada bajo un diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estadística fueron 111 recursos humanos, cuyas edades oscilaron entre 21 y 60 años; aplicándoseles 2 cuestionarios con la finalidad de obtener información: uno relacionado al factor psicosocial y otro para el estrés laboral propuestos por la OIT y la OMS; partiendo por una prueba piloto direccionada a brindar confiabilidad a estos cuestionarios, además de ser validados por expertos en la temática investigada. Los resultados exhibieron relación significativa y positiva a nivel moderado bajo en relación a las dos variables focalizadas. Igualmente, observándose al interno de la institución un 55% del profesional estiman nivel medio al factor de riesgo psicosocial, un 54,1% muestra nivel medio de estrés laboral. Respecto a sus covariables de tipo

sociodemográficas: edad y tiempo en las funciones y cargo no presentaron ningún tipo de contradicción relevante. (16)

Citando a Bobadilla (Colombia, 2018) en su informe titulado: «Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad», tuvo la intención de valorar estas variables en profesionales sanitarios de una entidad, cuya función es otorgar servicios de un nivel de complejidad muy alta. Fue un estudio de diseño descriptivo transversal. Diseñándose cuestionarios para valorar las dos variables focalizadas, los que fueron aplicados al grupo muestral de 183 trabajadores. Señalando los resultados que las dimensiones que mostraron niveles altos de riesgos psicosociales fueron los requerimientos que muestra el trabajo y control respecto a las labores realizadas. En lo concerniente al nivel de tipo extralaboral, sus dimensiones que manifestaron mayores riesgos fueron las referentes al tiempo apartado de las labores, situación económica de la familia, peculiaridades de las viviendas y su contexto y el apartado vivienda y trabajo. Las conclusiones se mostraron preocupantes en la medida que a visión general la institución sanitaria se encontraba en nivel alto de riesgo psicosocial, necesitándose ejecutar Programas de atención epidemial en riesgo de tipo psicosocial con el propósito de advertir reacciones lindantes al estrés y algún tipo de enfermedades coligadas. (17)

Cuba (Perú, 2017), en su estudio de grado «Factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal de la dependencia de mantenimiento de una entidad castrense, Callao», se formuló el objetivo de establecer los posibles contrastes entre las variables planteadas, que vayan acordes la edad del trabajador, su tiempo de prestación del servicio acontecido y categoría. El estudio presentó un diseño descriptivo y comparativo, tipo no experimental y transversal. El grupo muestral lo constituyeron 126 personas del área administrativa, cuya edad osciló de 20 a 61 años; quienes fueron dispuestos para responder los ítems de cuestionarios referidos a factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral; Destacándose que ambos instrumentos fueron adaptados por el investigador. Concluyendo que se reflejó inexistencia de diferencias significativas entre las variables investigadas, en relación los factores sociodemográficos como fueron la edad, tiempo laboral y rango, igualmente se encontraron niveles altos de riesgo psicosocial extralaboral y nivel medio del riesgo

psicosocial intralaboral. En relación al riesgo psicosocial intralaboral, se expresó que prevalece el liderazgo y relaciones de tipo social y la dimensión excesivas labores demuestra alto nivel; también la dimensión dominio distinciones demuestra nivel alto. (18)

Velásquez (Perú, 2017), en su tesis de grado: «Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una entidad sanitaria de Lima, 2017», se planteó el propósito de establecer las particularidades y factores asociados al ausentismo en usuario interno. Metodológicamente se identificó por ser un estudio descriptivo, retrospectivo, transversal de diseño correlacional. Para comprobar la extensión, frecuencia y el tipo de ausentismo se efectuó la revisión de registros de todas las ausencias del usuario interno acaecidos el 2016 y 2017. Los datos se obtuvieron del grupo muestral de 72 profesionales de enfermería aplicándoseles cuestionarios. Cuyos resultados revelaron que el nivel de ausentismo del profesional enfermero del 2016 y 2017 fue de 5.3%, perdiéndose un promedio de 40 horas/1000 horas que debieron ser trabajadas, con una permanencia de 6 turnos. El 2016 prevaleció el ausentismo no programado injustificado, valorado por un 64.91%. El ausentismo laboral se acrecentó en un 70%, prevaleciendo tardanzas y permisos respecto a las faltas. Se halló significación a nivel estadístico referida al ausentismo con presencia de infantes en casa, condiciones laborales y disponibilidad de transportes, sin ningún vínculo profesional ni laboral. Concluyéndose que el ausentismo laboral que en ningún momento fue programado injustificado del profesional enfermero resaltando los estándares de nivel internacional establecidos, casi dobla la tasa promedio determinada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo origen es multifactorial, complicado, estimándose que inciden sobre ellos los factores de índole personal. (19)

Tapia (Perú, 2017), en su estudio de grado, titulado: «Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017», analizó el nexo entre las variables propuestas. Fue una investigación de tipo básica; por la naturaleza de sus variables se desarrolló bajo diseño de correlacional, no experimental - transversal. Su grupo poblacional fue censal representado por 100 usuario interno, aplicándoseles cuestionarios ISTAS (Modelo

COPSOQ) y un instrumento específico para la satisfacción laboral, sometidos al juicio de expertos con la finalidad de determinar su validez, calculándose al mismo tiempo la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, implicando una valoración de 0,871 y 0,816 respectivamente. Sus resultados indicaron la existencia de un nexo negativo alto y significativo, representado por un (Rho= -0,756) y ( $p=0,000<0,05$ ), entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Las conclusiones finales resaltan la existencia de un nexo positivo entre las variables estudiadas; significando que, al incrementarse estos factores en el espacio de labores del profesional sanitario, mucho menor será su satisfacción laboral. (20) (21)

Cataño (España, 2016), en su artículo: «Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016», identificó los factores vinculados al ausentismo laboral en trabajadores. Se caracterizó por ser una investigación empírica-analítica, cuantitativa y corte transversal. El grupo poblacional lo constituyeron 898 empleados, la cual fue sometida a formula quedando determinada por 140 empleados en calidad de muestra; se les aplicó una encuesta organizada que contempló covariables como la demografía, aspectos laborales, personales, familiares y sociales. La proporción de ausentismo fue 8,4% respecto a la muestra. De la cantidad de trabajadores que exhibieron absentismo laboral, un 84% fueron del sexo femenino. En relación a la edad se logró identificar una mediana de 32 años de edad; respecto al nivel educativo técnico presentó una RP de 3,2, en el área profesional de asistencia médica de 4,8 y cargo profesional de soporte un 2,3, variables que exteriorizaron una relación estadística muy significativa con evidenciarse absentismo laboral. Concluyendo que los factores que resaltan más relación al hecho de que los trabajadores demuestren ausentismo laboral por imposibilidad clínica fueron: nivel educativo bajo, desempeñar una responsabilidad laboral en condiciones de apoyo y ejercer funciones asistenciales, es decir que toda persona que otorgan servicio directo a pacientes o usuarios externos, tienen mayores probabilidades de absentismo laboral; con efectos heterogéneos en los propósitos de la entidad, acentuados en la calidad de atención, la productividad y competencia de las entidades sanitarias. (22).

En relación a los estudios previos nacionales se encontraron los siguientes:

Como expresa Herrera (Ecuador, 2019), en su estudio «Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA, Quito», se propuso describir las variables propuestas; contó con un grupo muestral de 20 trabajadores, a quienes se les abordó para aplicarles cuestionarios a través de encuestas. Se denotó que 75% de recursos humanos estarían turbando niveles de riesgo psicosocial intralaboral altos y muy altos, tal espacio no está orientado en una dimensión en particular sino todas ellas, mereciendo el desarrollo de actividades inmediatas para minimizarlos. Todo el proceso de valoración consintió instaurar que los diferentes niveles de riesgo psicosocial intralaboral en la institución fueron fundamentalmente alto y muy alto al 75%, manifestados sus cuatro dimensiones y en relación a la satisfacción laboral, los resultados mostraron que el personal en un 65% ostenta predisposiciones respecto a la satisfacción en sus elementos. Frente al suceso del factor de riesgo psicosocial en el área laboral y con finalidad de ampliar los niveles acentuados de satisfacción originan demandas de establecer no tan solo un grupo de acciones desiertas como parte de soluciones inmediatas, sino de formular programas estratégicos que posean propósitos de contar plenamente con la participación de todos. (23).

Calahorrano (Ecuador, 2017), en su tesis de grado titulada: «Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de empleados de una institución comercial de productos odontológicos, Quito» se orientó con el propósito de establecer una ocurrencia de factores psicosociales en el nivel de estrés; se valió de 42 colaboradores a quienes logró encuestar y aplicar instrumentos para recabar información. Según sus resultados, se implementó un plan estratégico de mejora para la institución estructurado con actividades tradicionales de planificación transcendental, reconsideración del Manual de descripción de cargos laborales, exploración de los lineamientos políticos que contemplan gentilezas, ejecución de talleres de formación, valoración de los desempeños laborales, encaminadas a optimar el bienestar de cada trabajador o participantes menguando su estrés. Las conclusiones determinaron que los riesgos del estrés obtenidos a nivel de profesional del área directiva y operativa, fueron de nivel medio en la entidad empresarial Prensa y Sur, en tanto en Casa y matriz exteriorizaron niveles más

altos, coexistiendo los síntomas de tipo fisiológico los manifestados en alto acontecimiento en la comunidad. (24)

La Organización Internacional del Trabajo precisó al ausentismo laboral como la inasistencia del empleado a su entidad de trabajo en días de normal asistencia. Además, indica que es la ausencia al centro de labores cuando el trabajador tiene toda la responsabilidad de cumplir con ella. (25). En discordancia a esta concepción, Mazo, teorizó al ausentismo laboral como una circunstancia o fenómeno de características complejas que vincula a otras situaciones e inconvenientes que presenta la institución en el contexto laboral, etc. (26)

Molinera, coincide al definir el ausentismo como la falta en sus obligaciones y responsabilidades que exterioriza el personal trabajador, al no asistir a su entidad laboral cuando se encontraba programado en su cronograma de actividades, por motivos que pueden ser excusados o no, caso contrario estar presente y dar cumplimiento a sus tareas de manera voluntaria o no voluntaria por distintas circunstancias, que pueden ser de índole médicos, obligaciones a nivel legal o contrariedades familiares, durante su jornada de trabajo o parte de ella. (27). Cabe acentuar los argumentos teóricos de Valdez y Suárez, cuando señalan que hablar de ausentismo es mencionar una conducta generada por el sistema de naturaleza socioeconómica que si no incentiva ni aprecia la experiencia laboral de los trabajadores, le disminuye la capacidad de sus saberes, competencias y capacidades para realizar innovación en las entidades. (28)

Teniendo en cuenta estas concepciones esbozadas respecto al ausentismo laboral, cabe indicar que Arias y Heredia, explicaron que existen tres grandes y acentuadas dimensiones: a) Los factores profesionales: concebidos como elementos que ocasionan efectos en la realización profesional de las diferentes tareas que debe efectuar el personal trabajador, también puede ser el desconocimiento respecto al área, a causa de un inadecuado proceso de inducción o carencia de este, insatisfacción, estrés y relaciones sociales en el espacio de trabajo. b) Factores internos: considerados como elementos que originan efectos al interior del contexto donde se ejercen las funciones, profesión u oficio, por ejemplo, indiferencia a cambiar, escenarios impropios en el trabajo, sueldo no ajustado al promedio del

costo de vida, etc. c) Factores externos: concebido como los elementos que poseen efectos al exterior del contexto donde se ejerce la función, profesión u oficio, como pueden ser los descansos por orden médica, licencias, trabajos adicionales, dificultades y conflictos a nivel familiar, etc.

Desde la base teórica los factores de riesgo psicosocial están fundamentados respecto al modelo Demanda-Control propuesto por Karasek y Johnson; ambos teorizan que su origen está argumentado en las características: a) Demandas psicológicas del trabajo y b) Control del mismo trabajo. En relación a la característica demandas, está presenta el esfuerzo requerido para efectuar un trabajo como asignar plazos, carga de tipo mental y conflictos, primordialmente son demandas a nivel psicológico, sin embargo, podrían ser de índole físicas si de modo indirecto se puntualiza una solicitud psicológica. Igualmente, lo que corresponde a la característica «Control» está relacionado a las labores y tareas reguladas, así como controlar capacidades adecuadas. Por otro lado, también es expresada como una autonomía que difunde el profesional sanitario al realizar sus labores; el nivel de control apropiado respecto a estas habilidades se expresa como el que realiza un trabajador sobre sí misma y está relacionado directamente con el uso de sus habilidades. (29)

En relación a factores de riesgo psicosocial, está determinada por condiciones que continuamente están manifestándose o revelándose en cualquier tipo de labor y que incumbe a la institución alcanzando tener consecuencias relacionadas al bienestar físico y mental del profesional sanitario, en su provecho y satisfacción dentro de su área laboral. (30).

Asevera la OIT, que los factores de riesgo psicosocial son aquellos efectos de las interacciones ocasionados entre el profesional sanitario y su ámbito, puede ser con sus compañeros de trabajo, infraestructura o la forma como está establecido y distribuido su espacio de labores. (31). Al mismo tiempo, entra en ejercicio las destrezas, habilidades y capacidades del personal trabajador en términos de su credo, costumbre, conocimiento que perturban la forma de percibir el contexto. (32).

La dimensión exigencias psicológicas, posee componentes primordiales que la refieren: a) Relación con el incremento de las labores y tiempo libre y específico para ejecutarlas; b) Relación con las labores mismas y que guarde relación y comunicación con distintos niveles de transferencia inquietante que se produce con los compañeros con los que realiza su labor (33). Muestra como indicadores: a) Exigencias de nivel cuantitativo, estimadas a causa que el profesional de la salud imagina que la cuantía de las labores fijadas es elevada en comparación con la tiempo cuantioso brindado para realizarlas. b) Exigencias emocionales, involucran niveles de transferencia o afectos que ocasionan con los colegas de labores o usuarios asistidos. Resulta ser de alto peligro por causa de involucrarse emotivamente motivado por medio de las interacciones. c) El ritmo de labores está coligado con el impulso con el que se debe efectuar y dar cumplimiento a la labor asignada al personal (34).

La dimensión control sobre el trabajo, se caracteriza concretamente por: a) El nivel de independencia y b) Desarrollo de destrezas. Por otro lado la dimensión posee correspondencia enlazada con los aprendizajes de naturaleza institucional; constituyéndose como base para brindar libertad y que cada personal que labora logre desarrollar competencias, habilidades y destrezas, solo de esta forma podrá hallar su forma peculiar de afrontar a los distintos acontecimientos que forman parte de procesos de la asistencia (35). Caracterizada por indicadores: a) La influencia del trabajo, denotándose que el personal descubre que no posee posibilidades de revelar su punto de vista, no tienen injerencia con decisiones que deben tomarse respecto a las labores que ejecuta. b) Probabilidades de desarrollo considera que el trabajador de salud presiente que las distintas alternativas de emerger como profesional técnico son inhabilitadas producto de las actividades laborales que realiza. c) El sentido del trabajo, concerniente a esta dimensión, esta centrada en que el personal trabajador de salud no halla sentido alguno respecto a las labores que viene efectuando, es decir no tiene claro respecto al proceso seguido en el brindado del servicio (36).

La dimensión apoyo social, esta relacionada con las relaciones interpersonales, dado que el trabajo involucra una serie de interacciones que pueden llegar a ser complicadas a causa a que en los centros laborales preexisten niveles de

comunicación diferenciados con los superiores y niveles horizontales con los compañeros. Además, es muy necesario indicar que la ayuda social enuncia exclusivamente el elemento puramente funcional de las interacciones y no precisamente del aspecto emocional que procede de los niveles de partida que se edifican en las proximidades de ella. (37).

La dimensión compensaciones del trabajo, hacen referencia a la interacción que subsiste entre transmitir esfuerzos y las estimulaciones que se reciben como gratificación. En tal sentido, en base a esta compensación, las motivaciones más importantes para el profesional sanitario es sentirse con cierta estabilidad en su centro de labores y ser reconocido en esta por su esfuerzo y responsabilidad que despliega en su beneficio. (38). En tal sentido, transfieren confianza y seguridad en el centro laboral. Estas condiciones exterioriza a los siguientes indicadores: a) Inseguridad respecto a las circunstancias en su centro laboral, lo que instaura riesgos de tipo psicosocial al sentir mucha preocupación por algunos cambios que se ejecutan en las circunstancias de trabajo en las que este profesional sanitario acostumbra y la impaciencia coligada a su permanencia en su lugar laboral. b) Reconocimiento, que está relacionado a creencias que exhibe el personal sanitario, que la entidad desconoce sus esfuerzos ofrecidos a ella, produciendo enérgicos trastornos y desmotivaciones debilitando el compromiso que debe tener para con la organización (39).

La dimensión doble presencia, es concebida como un sinnúmero de exigencias sincrónicas y simultáneas que ocurren a partir de las tareas que se efectúan en el seno del hogar. Es cierto tipo de factor de riesgo psicosocial, que alcanza niveles muy altos si el profesional sanitario, evalúa que su carga de trabajo asignado no le permite cumplir cabalmente los compromisos que tiene en su hogar. (40). Este panorama puede ocasionarse por ciertos cambios inesperados de horas de trabajo, uso de días francos para las labores, sobre todo, cualquier ocurrencia que minimiza su autonomía para tomar la decisión respecto al tiempo libre que puede pasar junto a sus familiares. Estas condiciones de: a) Intranquilidad por tareas del hogar, están estrechamente asociadas con las inflexibilidades que el profesional sanitario percibe por motivo de la conciencia que algunas labores hogareñas ya no se realizan demandando urgente y pronta atención. b) La carga de tareas del hogar,

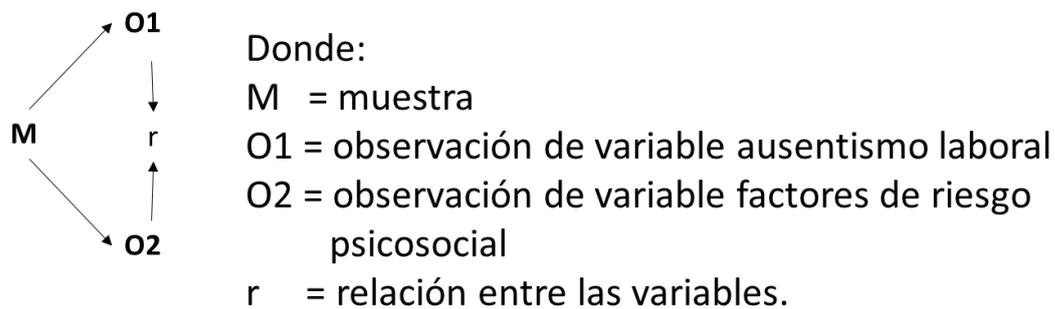
constituida por inquietudes suscitadas debido a requerimientos que demanda el espacio de la familia. Es así que el profesional de salud está recapacitando asiduamente en el trabajo hogareño pendientes de consumar o las dificultades que emanaran si no las ejecuta (41)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se efectuó con un enfoque de nivel cuantitativo, propósito básico y alcance descriptivo. Tuvo como propósito primordial extraer sus conclusiones partiendo de una hipótesis, incrementando los saberes y recabando datos sobre el fenómeno focalizado.

El estudio se enmarcó en el diseño no experimental, de tipo descriptivo. Describiéndose en base a observar los hechos sin incidir directamente en el manejo de las variables y a la vez recabando los datos en un tiempo específico.



*Figura 1. Esquema del tipo de investigación*

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Ausentismo laboral

**Definición conceptual:**

La Organización Internacional del Trabajo precisó al ausentismo laboral como inasistencia del empleado a su entidad de trabajo en días de normal asistencia. Además, indica que es la ausencia al centro de labores cuando el trabajador tiene toda la responsabilidad de cumplir con ella.

**Definición operacional:**

Está determinado como ausencia del trabajador en su área laboral, por diversos motivos; pudiéndose medir a través de los factores profesionales, internos y externos.

## **Indicadores**

Desconocimiento del área de trabajo, Insatisfacción laboral, Relaciones sociales, Satisfacción salarial y crecimiento profesional, Conformidad de las condiciones laborales, Número de descansos médicos y Problemas familiares.

- Escala de medición

Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

## **Variable 2: Factores de riesgo psicosocial**

### **Definición conceptual:**

En relación a esos factores, son condiciones que continuamente están manifestándose o revelándose en cualquier tipo de labor y que concierne a la entidad alcanzando poseer efectos o consecuencias en relación a la salud física y psicológica del profesional sanitario, en su capacidad profesional y complacencia en su área laboral.

### **Definición operacional:**

Son aquellas condiciones concurrentes en un ámbito laboral y su entorno social; se puede medir mediante las exigencias psicológicas, apoyo social, control sobre el trabajo, doble presencia y compensación en el trabajo.

## **Indicadores**

Exigencias emocionales, predisposición laboral, sentido del trabajo, seguridad en el trabajo, claridad del rol, ayuda mutua, condiciones del trabajo, reconocimientos, preocupaciones por tareas domésticas y forzado por las tareas domésticas.

### **Escala de medición**

Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

El grupo poblacional estuvo compuesto por 401 usuarios internos.

La muestra fue probabilística compuesta por 159 usuarios internos.

Como criterios de inclusión se tomó en cuenta a: a) Usuarios internos que aceptaron voluntariamente ser parte del estudio, b) Usuarios de ambos sexos, c) Usuarios que concurrieron el día que se aplicaron los instrumentos. (44)

Asimismo, los criterios de exclusión: a) Usuarios internos que por motivo de licencia o permisos no estuvieron presentes cuando se aplicaron los instrumentos, b) usuarios que no aceptaron participar en el estudio.

Se realizó un estudio a nivel de piloto con 20 usuarios internos para evaluar la cantidad de tiempo que se toman dar respuesta, localización de errores de redacción, las posibilidades de satisfacción fue 70% y la insatisfacción 30%, valoraciones que se utilizarán para efectuar el cálculo de la muestra.

Se realizó el cálculo del grupo muestral a través de fórmula para estimar la proporción de participantes, donde: la población fue limitada, nivel de fiabilidad apreciada en 95%, resultado del estudio piloto en 70%, una precisión de 7% y el 15% de proyectados a pérdidas. **Anexo 2**

La muestra fue de características probabilísticas según muestreo aleatorio simple de acuerdo al cronograma de trabajo del usuario interno y de acorde a horarios de guardia semanal.

La unidad de análisis fue el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil.

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

Se acudió a una encuesta en calidad de técnica y a la aplicación del cuestionario con el propósito de indagar información a la muestra focalizada. específica» (46) (47)

El cuestionario diseñado para cada variable con sus respectivas dimensiones e indicadores quedó estructurado con ítems para cada variable y a la vez con una escala que otorga valoración a cada ítem que lo conforman. Esta escala estará representada por: Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4. **Anexo 3**

**Tabla 1.** Ficha técnica de cuestionario del ausentismo laboral

Nombre del cuestionario	Cuestionario de variable ausentismo laboral
Autor/Autora	Br. Valdospin Sánchez, Sharmy Poeth
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Absentismo laboral y productividad del usuario interno del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019
Lugar	Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil
Fecha de aplicación	Desde la primera semana de junio de 2021
Objetivo	Determinar el ausentismo laboral en el usuario interno del Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil.
Dirigido a	Personal de enfermería
Tiempo considerado	20 minutos
Margen de error	0,05
Organización	Organizado por 15 ítems, 3 dimensiones e indicadores. Escala: Nunca=0, casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

**Tabla 2.** Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial

Nombre del cuestionario	Cuestionario de variable factores de riesgo psicosocial
Autor/Autora	Br. Valdospin Sánchez, Sharmy Poeth
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017.
Lugar	Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil
Fecha de aplicación	Desde la primera semana de junio de 2021
Objetivo	Determinar los factores de riesgo social en el usuario interno del Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil.
Dirigido a	Profesional enfermero
Tiempo considerado	20 minutos
Margen de error	0,05

Estructura	Organizado por 20 ítems, 5 dimensiones e indicadores. Escala de valores: Nunca=0, casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4
------------	---

En el proceso de validez de los cuestionarios, se recurrió a expertos con estudios de post grado de maestrías; sometiendo al rigor de su juicio a cada ítem de los cuestionarios, valorándolos de acuerdo a la matriz de valoraciones normalizada por la universidad. (48). **Anexo 4**

**Tabla 3.** Resultados de validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Criterios	V de Aiken
1	Mg.	Fernando Stalin Jiménez torres	Pertinencia Relevancia	0,962
2	Mg.	Adriano Bernardo Rocha Galecio		
3	Mg.	Aurora Jazmin Roby Arias	Claridad Suficiencia	0,954
4	Mg.	leonardo Ivan Chilan Azua		
5	Mg.	Marlene Aracely Sánchez Macias		

En proceso de confiabilidad de los instrumentos, fue determinado a partir de un estudio piloto, lo que permitió posteriormente valorar resultados mediante el Alfa de Cronbach, determinando la confiabilidad. (49) **Anexo 5**

**Tabla 4.** Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad		Niveles
		N° de elementos	
0,815		15 ítems de instrumento 1	Bueno
0,854		20 ítems de instrumento 2	Bueno

### 3.5. Procedimientos

Se llevó a cabo las actividades siguientes:

- Adaptar cuestionarios.
- Validación de instrumentos a cargo de expertos.

- Solicitud pidiendo autorización de aplicación de cuestionarios en Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil. **Anexo 6**
- Consentimiento informado: Solicitud de permiso al usuario interno, explicándoles la naturaleza del estudio, quienes debieran mostrar su decisión de participar voluntariamente de manera verbal, permitiendo declarar el investigador respecto al cumplimiento de esta acción. **Anexo 7**
- Llevar a cabo prueba piloto: Durante esta acción se informó a los usuarios, sobre la salvaguarda y anonimato de la información recogida, así como mantener estricta confidencialidad y reserva. **Anexo 8**
- Legitimar el compromiso del investigador firmándolo e indicando no difundir la información conseguida del grupo muestral focalizado. **Anexo 9**
- Determinar tamaño del grupo muestral mediante aplicación de fórmula.
- Cronograma de tiempos para aplicar la encuesta: Se procedió elaborar cronograma para distribuir los tiempos de aplicación de las encuestas por razón de existir diferencias de horarios permanencia del personal en el nosocomio.
- Aplicación de cuestionarios a la muestra focalizada, desplegando respeto y reserva.
- Se recogieron los cuestionarios después de aplicarlos, organizándolos través de codificaciones para su posterior lectura, sistematización y análisis estadístico. **Anexo 10**

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

La sistematización de información recogida se realizó mediante bases de datos anónimas y codificadas con la aplicación MS Excel®; en la misma secuencia se procedió hacer el análisis de datos con el programa estadístico SPSS® V. 20. 0. (50)

Los datos resultantes de la prueba piloto fueron manejados para concretizar una apreciación de confiabilidad de firmeza interna, recurriendo a la prueba Alfa de Cronbach. La valoración mínima considerada fue 0,7. Las apreciaciones del coeficiente alfa de Cronbach se estimaron por cada ítem del instrumento. (50)

Siguiendo del proceso estadístico se acudió aplicar la prueba no paramétrica estadística Rho Spearman, para poder apreciar la asociación entre las variables focalizadas y afines a los cuestionarios. Una relación nula implicaría en  $Rho=0$ , incrementándose su relación al existir una aproximación a 1 ó a -1. El signo que se apreció en el índice reveló el sentido de relación, considerándose relación directa cuando el signo es positivo e inversa en caso de apreciarse un signo negativo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tornó ineludible la conformidad previa del usuario interno que se plasmó con la aceptación verbal. No siendo exigencia la aprobación por un organismo interno o comité de nivel ético, cedidas las particularidades que poseía la investigación y la normatividad actual: toda información brindada por el usuario interno estuvo favorable solo para propósitos positivos, avalando absolutamente los derechos de privacidad. Igualmente, la ética para ejecutar sucesivos estudios está sustentado con documentaciones académicas que avalen la particularidad de la investigación, respeto irrestricto al autor y la divulgación del mismo con fines específicamente académicos.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general

**Tabla 5.** *Relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.*

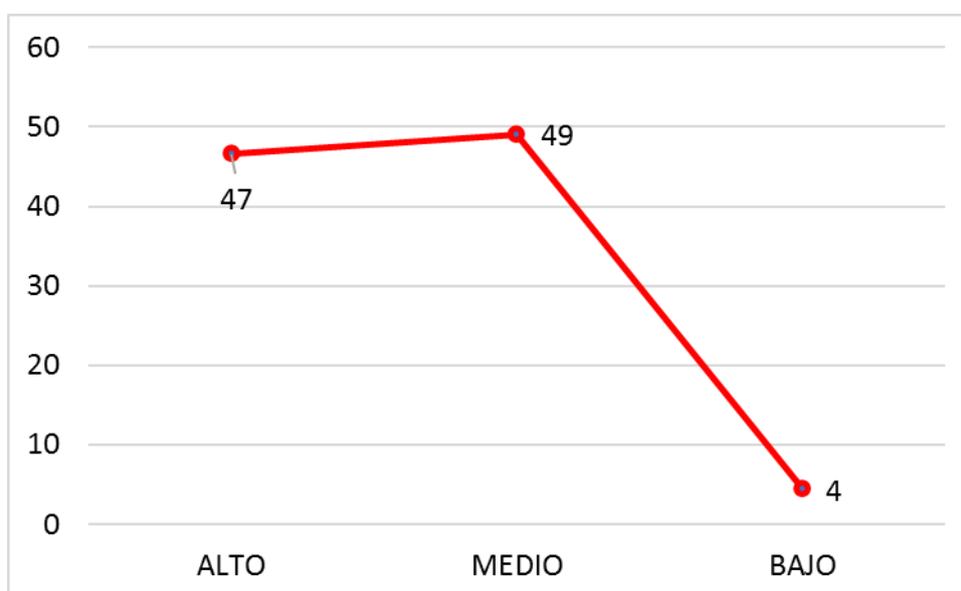
			Ausentismo laboral
Coefficiente de correlación	Factores de riesgo psicosocial	Rho de Spearman	0,323**
		Significancia bilateral	0,000
		N	159

La tabla 5 enuncia los resultados percibidos por una muestra de 159 usuarios internos, mediante el coeficiente correlacional de Spearman y nivel de significancia estadística entre variables; demostrando un (Rho=0,323), lo que estimó la existencia de correlación positiva baja y una significancia a nivel estadístico (p=0,000) indicando  $p < 0,01$ ; consintiendo la aceptación de la hipótesis general.

## Objetivo específico 1

**Tabla 6.** Ausentismo laboral en sus dimensiones evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

VARIABLE		AUSENTISMO LABORAL							
DIMENSIONES	FACTORES PROFESIONALES		FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS		TOTAL		
ESCALA	f	%	f	%	f	%	f	%	
ALTO	47	30	52	32.7	72	45	74	47	
MEDIO	103	65	98	61.6	73	46	78	49	
BAJO	9	6	9	6	14	9	7	4	
<b>TOTAL</b>	159	100	159	100	159	100	159	100	



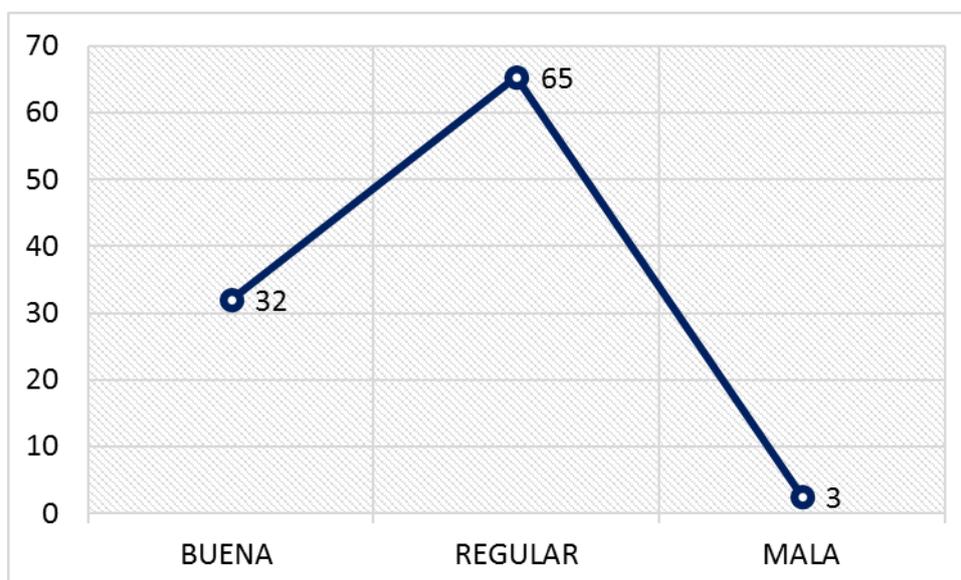
**Figura 2.** Distribución porcentual de ausentismo laboral en sus dimensiones evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

La tabla 6 y figura 2 revelan la apreciación de los usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, respecto al ausentismo laboral, evidenciándose, en sus dimensiones un predominó del nivel medio; alcanzando la variable un 49% en este nivel; 47% manifestaron que el nivel fue alto y 4% expresó que es bajo.

## Objetivo específico 2

**Tabla 7.** Factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

VARIABLE	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL											
	DIMENSIONES	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS		CONTROL SOBRE EL TRABAJO		APOYO SOCIAL		COMPENSACIONES EN EL TRABAJO		DOBLE PRESENCIA		TOTAL
ESCALA	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BUENA	40	25	37	23	43	27	27	17	25	16	51	32
REGULAR	96	60	102	64	107	67	117	74	107	67	104	65
MALA	23	14.5	20	12.6	9	6	15	9	27	17	4	3
<b>TOTAL</b>	159	100	159	100	159	100	159	100	159	100	159	100



**Figura 3.** Distribución porcentual de factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.

La tabla 7 y figura 3 muestran que los usuarios internos de un hospital público en Guasmo Sur, Guayaquil, en relación a factores de riesgo psicosocial, percibieron sus dimensiones con predominio en nivel regular; alcanzando un 65% la variable en este nivel; 32% manifestó que un nivel bueno y 3% expresaron nivel malo.

### Objetivo específico 3

**Tabla 8.** Valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

Dimensiones		AUSENTISMO LABORAL												
		FACTORES PROFESIONALES				FACTORES INTERNOS				FACTORES EXTERNOS				
		Escala	Alto	Medio	Bajo	Total	Alto	Medio	Bajo	Total	Buena	Regular	Mala	Total
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	<b>Exigencias psicológicas</b>	Buena	20	18	2	40	24	13	3	40	34	3	3	40
		Regular	20	70	6	96	20	72	4	96	28	59	9	96
		Mala	7	15	1	23	8	13	2	23	10	11	2	23
		Total	47	103	9	159	52	98	9	159	72	73	14	159
	<b>Control sobre le trabajo</b>	Buena	22	14	1	37	18	17	2	37	30	4	3	37
		Regular	19	76	7	102	27	70	5	102	34	60	8	102
		Mala	6	13	1	20	7	11	2	20	8	9	3	20
		Total	47	103	9	159	52	98	9	159	72	73	14	159
	<b>Apoyo social</b>	Buena	26	14	3	43	19	21	3	43	34	4	5	43
		Regular	18	83	6	107	30	72	5	107	34	65	8	107
		Mala	3	6	0	9	3	5	1	9	4	4	1	9
		Total	47	103	9	159	52	98	9	159	72	73	14	159
<b>Compensaciones en el trabajo</b>	Buena	11	14	2	27	14	12	1	27	19	5	3	27	
	Regular	32	80	5	117	34	78	5	117	49	60	8	117	
	Mala	4	9	2	15	4	8	3	15	4	8	3	15	
	Total	47	103	9	159	52	98	9	159	72	73	14	159	
<b>Doble presencia</b>	Buena	8	15	2	25	11	12	2	25	19	2	4	25	
	Regular	31	72	4	107	32	71	4	107	42	59	6	107	
	Mala	8	16	3	27	9	15	3	27	11	12	4	27	
	Total	47	103	9	159	52	98	9	159	72	73	14	159	

La tabla 8 expresa que la dimensión más valorada en el nivel alto de la variable ausentismo laboral fue los factores externos (72 usuarios lo consideraron Bueno), predominando el nivel medio en todas las dimensiones; asimismo, en la variable factores de riesgo psicosocial la dimensión: Apoyo social (43 usuarios la valoraron Buena), predominando el nivel regular en todas sus dimensiones.

**Tabla 9.** Prueba Rho Spearman de la relación de las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021

		AUSENTISMO LABORAL			
		FACTORES PROFESIONALES	FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Exigencias psicológicas	Correlación Rho Spearman	0,204	0,478**	0,331**
		Sig. Bilateral	0,008	0,002	0,003
	Control sobre le trabajo	Correlación Rho Spearman	0,276*	0,385**	0,342**
		Sig. Bilateral	0,003	0,001	0,002
	Apoyo social	Correlación Rho Spearman	0,346*	0,416**	0,372**
		Sig. Bilateral	0,000	0,001	0,002
	Compensaciones en el trabajo	Correlación Rho Spearman	0,378**	0,432**	0,344**
		Sig. Bilateral	0,000	0,001	0,005
	Doble presencia	Correlación Rho Spearman	0,357**	0,474**	0,344**
		Sig. Bilateral	0,000	0,004	0,002

La presente tabla enuncia resultados respecto a la aplicación de Rho de Spearman con el propósito de conocer la relación de las dimensiones de las variables ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; evidenciándose que el coeficiente más alto se halla entre factores internos y exigencias psicológicas (0,478), es una relación positiva moderada; asimismo, se evidencia que el coeficiente menor se presentó en las dimensiones factores profesionales y exigencias psicológicas (0,204), indicando, si una dimensión incrementa la otra igualmente incrementa; en algunos resultados la significancia bilateral fue ( $p < 0,01$ ) y ( $p < 0,05$ ), determinando significatividad a la relación.

## V. DISCUSIÓN

En el mundo del trabajo, existen diversos factores que se interrelacionan, siendo uno de ellos la conducta de los profesionales sanitarios, el mismo que es muy importante para el desarrollo institucional. El rol que cumple el talento humano para lograr resultados exitosos en los procesos de fortalecimiento, progreso o cambio institucional está centrado en el conocimiento, la conducta y en el cómo se intensifican las relaciones de los miembros dentro de la entidad. El profesional de la salud dentro del equipo sanitario es muy importante, dado por su despliegue de servicio eficiente, eficaz y de calidad para el usuario que demanda de una asistencia; tornándose imprescindible el resguardar y proteger su estado de salud física y psicológico; no obstante, en todas las entidades ocurre y se predomina el fenómeno del ausentismo laboral, caracterizado por ser una conducta social expresada en la ausencia al trabajo por parte del personal trabajador, puede ser de manera justificada o por algunas razones aparentes; abrigando mucha preocupación para el personal que gestiona los servicios, así como del mismo personal sanitario, por las serias consecuencias que acarrea.

Los diversos cambios efectuados en los últimos años en relación a nuevas actividades laborales fundamentalmente son de carácter sociodemográfico, económico, educativo, político, cultural y de nivel tecnológico; originando diferentes riesgos psicosociales en las entidades sanitarias, afectando en muchos casos la integridad sanitaria y calidad de vida del personal; estos son elementos importantes considerados al instante de definir y plantear destrezas de intervención que deben orientarse a optimizar el rendimiento en la asistencia prehospitalaria que beneficiaría eficientemente a los usuarios externos que llegan por su atención clínica. Para efectos de estas circunstancias se formuló el objetivo de determinar la relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021; proponiendo a la vez la hipótesis de conocer si existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.

Esta metodología cuantitativa fue utilizada por Arce (Colombia, 2020), en su informe científico titulado: «Relación entre el estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad situado en Atlántico, Colombia»; quien también efectuó la investigación de análisis de naturaleza estadística descriptiva, al mismo tiempo se orientó a valorar la relación entre las variables focalizadas; también, Azabache (Perú, 2018), en su investigación «Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018», optó por un diseño descriptivo de tipo correlacional y la aplicación de instrumentos para recopilar información de la muestra; instrumentos similares utilizados en la presente investigación.

Cabe señalar que concurrieron ciertas debilidades en el proceso de realización del estudio las fueron evidenciadas en el espacio metodológico, siendo una de ellas la disposición de tiempo que demandó la aplicación de las encuestas a los participantes de la muestra; adicional también se presentó la tarea de diseñar y adecuar los instrumentos organizando sus preguntas que debían guardar correspondencia con las variables sus dimensiones e indicadores; al mismo tiempo en la fase concerniente a la validación de los instrumentos se presentaron ciertas aprietos para poder ubicar a los profesionales expertos, demandando un tiempo no advertido; otro de los aspectos transcendentales estuvo determinada por la poca profundidad de análisis de los ítems a las que se debía dar respuesta por parte de los colaboradores por motivo de preocupación y temor a causa de la pandemia COVID-19; este escenario pudo haber causado algún sesgo en las respuestas.

El objetivo general, estuvo orientado a determinar la relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno, evidenciándose en la tabla 5 el cálculo efectuado entre nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial sobre 159 usuarios internos, donde Rho Spearman estimó 0,323 y una significatividad estadística  $p=0,000$ , identificando que existe relación positiva baja entre variables propuestas, asimismo, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Estos resultados dan notabilidad a confrontarlos con Aboagye (Suecia, 2019), en su artículo científico «Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism», cuando concluye en su estudio que el presentismo como el

ausentismo fueron los principales factores que dieron como consecuencia el deterioro del desempeño laboral; así también cabe resaltar a Arce (Colombia, 2020), en su estudio científico titulado: «Relación entre el estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad situado en Atlántico, Colombia», cuando concluye la implementación de programas innovadores de salud laboral serían alternativas estratégicas positivas para reducir estos factores de riesgo psicosocial en profesionales sanitarios.

Estos resultados admiten comparar las conclusiones de Velásquez (Perú, 2017), en su tesis de grado: «Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una entidad sanitaria de Lima, 2017», cuando determina que el ausentismo laboral que en ningún momento fue programado injustificado del profesional enfermero resaltando los estándares de nivel internacional establecidos, casi dobla la tasa promedio determinada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo origen es multifactorial, complicado, estimándose que inciden sobre ellos los factores de índole personal; por otro lado, se toma en cuenta Calahorrano (Ecuador, 2017), en su tesis de grado titulada: «Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de empleados de una institución comercial de productos odontológicos, Quito»; quien propone ante esta situación implementar un plan de mejoramiento para la institución estructurado con actividades tradicionales de planificación estratégica, replantear el Manual de descripción de cargos laborales, exploración de los lineamientos políticos que contemplan distinciones, realización de talleres de formación, valoración del desempeño laboral, entre diversas opciones encaminadas a perfeccionar el bienestar del trabajador. Estos resultados concuerdan con la metodología utilizada en la presente investigación, asimismo, debe tomarse en cuenta la propuesta de plan de mejora que incida en el mejoramiento del trabajo por parte del personal sanitario; lo que ayudaría a revertir los resultados de nivel medio del ausentismo laboral y niveles regulares en factores de riesgo psicosocial.

El primer objetivo específico consideró describir el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos, donde un

49% de usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, valoraron el ausentismo laboral en nivel medio, un 47% lo estimaron nivel alto y un 4% nivel bajo; evidenciándose que este gran grupo de personal a recapacitado ante el contexto imperioso que estuvieron pasando por motivo de emergencia sanitaria por causa del COVID-19, al que se encontraban expuestos a cada instante por la característica de sus labores. Resultados que hacen propicio referirse a Velásquez (Perú, 2019), en su tesis de grado: «Absentismo laboral y productividad de enfermeros del área de cirugía en un Hospital Militar», cuando concluye que existe un nexo inverso entre eficiencia y efectividad del profesional de enfermería; indicando que mientras aumente el absentismo laboral mínima será la eficiencia y efectividad. Asimismo, expresa la no existencia de un nexo entre absentismo laboral y eficacia del profesional sanitario de un nosocomio; asimismo, se debe alertar respecto a los resultados de Schneiderman (Estados Unidos, 2019), en su artículo científico: «Psychosocial risk and management of physical diseases», cuando sostiene que existe relación del riesgo psicosocial con el cáncer, enfermedades cardiovasculares, los trastornos cardio metabólicos y el síndrome de inmunodeficiencia humana adquirida, por lo tanto demanda una gran preocupación las afectaciones de las variables en el personal sanitario. Estos resultados se confrontan con los de nuestra investigación, en la medida que, si se han reflejado niveles medios y regulares en las dimensiones de las variables estudiadas, no se han acentuado de manera alarmante los riesgos psicosociales como si lo han denotado el grupo muestral de Schneiderman. Por otro lado, el grupo muestral de Velásquez también percibe la no existencia de un vínculo entre sus variables estudiadas.

El segundo objetivo específico planteó evaluar los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia percibidas por el usuario interno, donde se observó que un 655 de usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, apreciaron la variable en nivel regular, el 32% la estimo en nivel bueno y un 3% nivel malo; enunciando que la mayoría de usuarios sienten que estaban expuestos a los riesgos psicosociales, lo que afectaba directamente su estado psicológico, dada la situación de la naturaleza de su trabajo y de los

servicios que debía prestar; estos resultados brindan la oportunidad de mencionar a Kim (EE. UU, 2018) en su artículo: «Identifying risk factors for first-episode neck pain: A systematic review», quien sostiene que los factores de riesgo referidos al dolor de cuello estuvieron relacionados con las particularidades psicosociales, más que con las particularidades físicas; por otro lado, también incidió en que no hubo factores de riesgo físicos significativos, pero el factor de riesgo que fue evidenciado con mayor énfasis fue el trabajo en posiciones incómodas/sostenidas. Estos resultados se asemejan a los de la presente investigación, dado que los grupos muestrales se hallaron frente a factores de riesgo psicosocial que incidían y perturbaron para su realización normal de sus actividades laborales.

Antes estos resultados se acceden mencionar a Cuba (Perú, 2017), en su informe de grado «Factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal de la dependencia de mantenimiento de una entidad castrense, Callao», cuando concluye que los factores sociodemográficos como fueron la edad, tiempo en labores y rango, encontraron altos niveles de riesgo psicosocial extralaboral y riesgo psicosocial intralaboral a nivel medio. En tal sentido no se debe perder de vista lo acotado por la OIT, cuando argumenta que todo factor de riesgo psicosocial es un efecto de las interacciones ocasionadas entre el personal sanitario y su ámbito, puede ser con compañeros de trabajo, infraestructura o forma como se encuentra establecido su espacio de trabajo. Cabe señalar que los usuarios de nuestra investigación no deben perder de vista lo acotado por la OIT, en la medida que debe conocerse las incidencias de factores de riesgo psicosocial en relación a la integridad y salud de las personas.

El objetivo específico 3, se orientó a comparar las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno, percibiéndose que en la variable ausentismo laboral la dimensión riesgo físico los 72 usuarios internos la valoraron en nivel alto, no obstante prevalece el nivel medio las dimensiones; en relación los factores de riesgo psicosocial, la dimensión apoyo social fue estimada en nivel bueno por 43 participantes, predominando en nivel regular en el resto de dimensiones. Resultados que permiten anunciar los argumentos de Valdez y Suárez, cuando señalan que hablar de ausentismo es mencionar una conducta generada por el

sistema de naturaleza socioeconómica que si no incentiva ni aprecia la experiencia laboral de los trabajadores, le disminuye la capacidad de sus saberes, competencias y capacidades para realizar innovación en las entidades. Estos resultados hallan sustento teórico con lo que postula Baez (2010), cuando define que el factor de riesgo psicosocial, es una condición que perennemente están revelándose en cualquier labor y que implica a la institución, alcanzando tener consecuencias respecto al bienestar físico y mental del personal sanitario, en el rendimiento dentro de su área laboral. Los aportes de Baez para nuestra investigación van a permitir que los usuarios internos reflexionen respecto a las condiciones como vienen cuidado o tomando precauciones para evitar afectaciones de algún factor de riesgo psicosocial que pueda tener efectos secundarios en su salud.

Ante esta realidad presentada se hace imprescindible mencionar a Cataño (España, 2016), en su artículo: «Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016», quien concluye que los factores que resaltan más relación a la situación que los trabajadores demuestren absentismo laboral fueron: nivel educativo bajo, desempeñar una responsabilidad laboral en condiciones de apoyo y ejercer funciones asistenciales, es decir que toda persona que otorgan servicio directo a pacientes, tiene mayores probabilidades de absentismo laboral. En tal sentido los resultados también conducen a tomar en cuenta a Herrera (Ecuador, 2019), en su informe de tesis «Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA, Quito», cuando concluye que frente a la incidencia de factores de riesgo psicosocial en el área de trabajo y con la finalidad de ampliar la satisfacción se origina el requerimiento de establecer no solo un conjunto de actividades solitarias como una solución sino de formular ciertos programa estratégico que posea el propósito de que participen todos los trabajadores de manera plena. Los aportes de estos investigadores, deben tomarse en cuenta por los usuarios internos de nuestra investigación en medida que demandan de alguna estrategia que permita revertir los resultados, lo que redundaría en la optimización de su salud y mejoramiento del servicio que brindan.

El presente estudio, es importante en la medida que ha permitido romper paradigmas del hecho o suceso, transformándolo en un desafío por emplear todos los saberes para proponer soluciones a situaciones inseguras en el ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial. A la vez, los resultados admitieron instaurar lineamientos para fortalecer conocimientos y motivar al usuario interno, para que reflexionen respecto a su comportamiento y responsabilidades en la institución sanitaria. Cabe indicar además que no se ha encontrado muchos estudios relacionados a los participantes elegidos, por tanto, su relevancia se incrementa en la medida de haber direccionado sus objetivos para conocer la apreciación del personal sanitario que percibe de manera permanente riesgos producidos por COVID-19.

## **VI. CONCLUSIONES**

El ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidos por usuarios internos de un hospital, fue una correlación positiva baja con un nivel estadísticamente significativo.

1. El ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y externos, tuvieron una percepción de nivel medio por parte del usuario interno.
2. La variable factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social, control sobre el trabajo, compensaciones en el trabajo y doble presencia, tuvieron una percepción de nivel regular por parte de los usuarios internos.
3. Las valoraciones encontradas en las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por los usuarios internos del Hospital General Guasmo Sur, fueron percibidas en los niveles medio y regular, por parte de los usuarios internos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se deben formar equipos de profesionales especialistas que ejerzan funciones de control del personal sanitario así como sensibilizarlos en la prevención de la patología factores de riesgo psicosocial; a razón que los resultados en nivel medio y regular detectados, merecen una inminente atención.

1. Se deben desarrollar estrategias para modernizar la cultura organizativa con la finalidad de disminuir el nivel medio de ausentismo laboral, reflejado en el presente estudio.
2. Se debe promover condiciones ambientales apropiadas fomentando la aplicación de estrategias que induzcan a disminuir los factores de riesgo psicosocial; dado que esta variable exteriorizó un alarmante nivel regular.
3. Se deben efectuar reuniones periódicas con el personal sanitario para que los instruya respecto a estrategias que impliquen en el mejoramiento de ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial; en la medida que los resultados en todas sus dimensiones se acentuaron en los niveles medio y regular.

## REFERENCIAS

1. Ester Eea. Gestión del talento humano: Enfoques y modelos. [Online].; 2016 [cited 2021 Abril 16. Available from: [https://www.researchgate.net/profile/Nau-Silverio-Gutierrez/publication/321603716\\_Gestion\\_del\\_Talento\\_Humano\\_Enfoques\\_y\\_Modelos/links/5a289d43a6fdcc8e8671bcb4/Gestion-del-Talento-Humano-Enfoques-y-Modelos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nau-Silverio-Gutierrez/publication/321603716_Gestion_del_Talento_Humano_Enfoques_y_Modelos/links/5a289d43a6fdcc8e8671bcb4/Gestion-del-Talento-Humano-Enfoques-y-Modelos.pdf).
2. Pardo E y Díaz L. El Absentismo Laboral: Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora. España: Edición digital; 2014.
3. De Arco O. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud. [Online].; 2017 [cited 2021 Abril 15. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
4. Londoño G. Ausentismo Laboral en el personal del área. [Online].; 2015 [cited 2021 Abril 16. Available from: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10412/Londono\\_Parra\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10412/Londono_Parra_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
5. Tatamuez R. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud. 2018 Agosto.
6. Somuano F. Movimientos sociales y partidos políticos en América Latina: una relación cambiante y compleja. Política y Cultura. 2007.
7. Monroy A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. Scielo. 2019 Setiembre.
8. Andrade M. Incidentes laborales en las últimas décadas. Lima: Publicaciones; 2008.
9. Pullas G. Factores de Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Tip Top Travel Agencia de Viajes CÍA. Ltda, de la Ciudad de Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Central del Ecuador, Quito; 2019.
10. Bustamante D. Caracterización del ausentismo laoral por causa médica y maternidad registrado enel Centro de Atención Ambulatoria 302 del Instituto Ecuatoriano de Seguirdad Social. Tesis. Ecuador: Universidad de Cuenca, Cuenca; 2014.
11. Arce R. Relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2020 March; 29(1).

12. Aboagye E. Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism. National Library of Medicine. 2019 November; 61(11).
13. Schneiderman N. Psychosocial risk and management of physical diseases. National Library of Medicine. 2019 Febrero; 16.
14. Velásquez K. Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Lima; 2019.
15. Kim R. Identifying risk factors for first-episode neck pain: A systematic review. National Library of Medicine. 2018; 33(77).
16. Azabache N. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo, Ate; 2018.
17. Bobadilla C. Identification of psychosocial risk factors at a highly complex clinic. Psicología desde el Caribe. 2018 August; 35(2).
18. Cuba M. Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo, Callao; 2017.
19. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. Tesis de grado. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2017.
20. Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo, Lima; 2017.
21. Copsoq. Proceso de intervención para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Copsoq. 2020.
22. Cataño E. Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. SciElo. 2016 Diciembre; 63(249).
23. Herrera M. Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Andina Simpon Bolívar, Quito; 2019.
24. Calahorrano C. Incidencia de los factores psicosociales intralaborales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa comercial de productos

- odontológicos ubicada en la ciudad de Quito. Tesis. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Quito; 2017.
25. Organización Internacional del Trabajo. OIT.ORG. [Online].; 2019 [cited 2021 Abril 14. Available from: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
  26. Mazo D. Factores relacionados con el absentismo laboral por causamédica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte. Universidad CES, Colombia; 2016.
  27. Molinera F. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas técnicas para su España: Confemetal; 2006.
  28. Suárez MyVM. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras: Enfermería 13; 2005.
  29. Karasek R. Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life New York: Basic Book; 1990.
  30. Baez My. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas España; 2010.
  31. Oficina Internacional de Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 29. Available from: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
  32. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control Ginebra: OIT; 1986.
  33. Moncada S. Archivos de prevención de riesgos laborales España; 2005.
  34. Castellón L. Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 26. Available from: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/666/66655467006/html/index.html>.
  35. Arbaiza, L. ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 24. Available from: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/>.
  36. Maldonado J. Ética Profesional y Empresarial. Teoría y casos de estudio. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 21. Available from: <https://www.gestiopolis.com/etica-profesional-empresarial-teoria-casos-estudio/>.

37. Moncada S. Archivos de prevención de riesgos laborales Copenhague: COPSOQ; 2005.
38. Jiménez L. Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión. [Online]. [cited 2020 Setiembre 28. Available from: <https://www.google.com/search?q=Las+compensaciones+del+trabajo%2C+est%C3%A1+referidas+a+la+interrelaci%C3%B3n+que+perdura+entre+la+transmisi%C3%B3n+del+esfuerzo+y+las+motivaciones+que+se+reciben+como+retribuci%C3%B3n.+En+base+a+este+componente%2C+la+motiv>.
39. Llapa E. Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Enfermería Global. 2009 Octubre; 17.
40. Ruíz P. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. SEECI. 2017 Junio.
41. Gómez V. Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Polis (Santiago). 2015 marzo.
42. Hernández R. Metodología de la Investigación. 1st ed. México: Mc Graw Hill; 2018.
43. Otzen, T. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. International Journal of Morphology. 2017 marzo; 35(1).
44. Manzano R. Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication. Revista chilena de pediatría. 2016 Diciembre; 87(6).
45. Gónzales, M. Estudio piloto: primer estudio + estudio ético. MIROS. 2020.
46. Rodríguez G. Metodología de la investigación cualitativa. Granada: Aljibe; 2015.
47. Madera J. Research instruments Stanford: James coll; 2014.
48. Rafdzah Z. Validation of Instrument Measuring Continuous Variable in Medicine. Intechopen. 2017 April.
49. Cronbach. Cronbach's Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation. Statistics How To. 2020.
50. Corp I. IBM SPSS Statistic for Windows. [Online].; 2017 [cited 2020 Julio 2. Available from: <https://hadoop.apache.org>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial del usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				<b>Tipo de Investigación:</b> Básica
¿Cuál es la relación del nivel del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial del usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?	Determinar la relación del nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.	Existe relación positiva entre el nivel de ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.	Ausentismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores profesionales</li> <li>Factores internos</li> <li>Factores externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento del área de trabajo.</li> <li>Insatisfacción laboral.</li> <li>Relaciones sociales.</li> <li>Satisfacción salarial y crecimiento profesional.</li> <li>Conformidad de las condiciones laborales.</li> <li>Número de descansos médicos.</li> <li>Problemas familiares.</li> </ul>	<b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				<b>Población:</b> 401 usuarios internos
1) ¿Cómo es el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?	1) Describir el ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos evaluadas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021	1) El ausentismo laboral en sus dimensiones factores profesionales, factores internos y factores externos son más valoradas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.	Factores de riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias psicológicas</li> <li>Control sobre el trabajo</li> <li>Apoyo social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias emocionales</li> <li>Predisposición laboral</li> <li>Sentido del trabajo</li> <li>Seguridad en el trabajo</li> <li>Claridad del rol</li> <li>Ayuda mutua</li> </ul>	<b>Muestra:</b> 159 usuarios internos
2) ¿Cómo son los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?	2) Evaluar los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.	2) Los factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia son más valoradas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensaciones en el trabajo</li> <li>Doble presencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones de trabajo</li> <li>Reconocimientos</li> <li>Preocupaciones por las tareas domésticas</li> <li>Forzado por las tareas domésticas</li> </ul>	<b>Muestreo:</b> Probabilístico
3) ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021?	3) Comparar las valoraciones entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.	3) Existe una relación directa entre las dimensiones del ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial percibidas por el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021.				<b>Técnicas:</b> Encuesta
						<b>Instrumentos:</b> Cuestionarios

## Anexo 2 . Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Ausentismo laboral	La Organización Internacional del Trabajo precisó al ausentismo laboral como la inasistencia del empleado a su entidad de trabajo en días de normal asistencia. Además, indica que es la ausencia al centro de labores cuando el trabajador tiene toda la responsabilidad de cumplir con ella.	Está determinado como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo por diversos motivos; pudiéndose medir a través de los factores profesionales, internos y externos.	Factores profesionales Factores internos Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento del área de trabajo.</li> <li>Insatisfacción laboral.</li> <li>Relaciones sociales</li> <li>Satisfacción salarial y crecimiento profesional</li> <li>Conformidad de las condiciones laborales.</li> <li>Número de descansos médicos.</li> <li>Problemas familiares.</li> </ul>	1,2 3,4 5,6 7,8,9 10,11 12,13 14,15	Alto (42-60) Medio (21-41) Bajo (0-20)	Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4
Factores de riesgo psicosocial	Son condiciones que continuamente están manifestándose o revelándose en cualquier tipo de labor y que se atañe con la institución o entidad alcanzando tener efectos o consecuencias respecto a la salud física y mental del personal sanitario, en su rendimiento y satisfacción en su área laboral.	Conjunto de elementos relacionados de ilustraciones, habilidades, destrezas y valores de índole congénitos del individuo; se puede medir mediante la competencia técnica, metodológica, social y participativa	Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social Compensaciones en el trabajo Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias emocionales</li> <li>Predisposición laboral</li> <li>Sentido del trabajo</li> <li>Seguridad en el trabajo</li> <li>Claridad del rol</li> <li>Ayuda mutua</li> <li>Condiciones de trabajo</li> <li>Reconocimientos</li> <li>Preocupaciones por las tareas domésticas</li> <li>Forzado por las tareas domésticas</li> </ul>	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18 19,20	Alto (56-80) Medio (28-55) Bajo (0-27)	Nunca=0, Casi nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

### Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

<b>ESTIMAR UNA PROPORCIÓN</b>	
<b>Total de la población (N)</b> (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	180
<b>Nivel de confianza o seguridad (1-<math>\alpha</math>)</b>	95%
<b>Precisión (d)</b>	3%
<b>Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir)</b> (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	5%
<b>TAMAÑO MUESTRAL (n)</b>	96
<b>EL TAMAÑO MUESTRAL AJUSTADO A PÉRDIDAS</b>	
<b>Proporción esperada de pérdidas (R)</b>	15%
<b>MUESTRA AJUSTADA A LAS PÉRDIDAS</b>	112
Beatriz <i>López Calviño</i> Salvador <i>Pita Fernández</i> Sonia <i>Pértega Díaz</i> Teresa <i>Seoane Pillado</i> Unidad de <i>epidemiología clínica y bioestadística</i> Complejo <i>Hospitalario Universitario A Coruña</i>	

Fuente: <https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/determinacion-tamano-muestral/>

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE AUSENTISMO LABORAL

#### 1. DATOS GENERALES

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F Edad:

#### • Instrucciones

Estimado compañero, te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre los factores de riesgo psicosociales en la atención prehospitalaria EC911. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala					
			0	1	2	3	4	
Factores profesionales	<b>Desconocimiento del área de trabajo</b>							
	1	¿Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria?						
	2	¿La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones?						
	<b>Insatisfacción laboral</b>							
	3	¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?						
	4	¿La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución?						
	<b>Relaciones sociales</b>							
Factores internos	5	¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe?						
	6	¿Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución?						
	<b>Satisfacción salarial y crecimiento profesional</b>							
	7	¿Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?						
	8	¿Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución?						
	9	¿Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?						
	<b>Conformidad de las condiciones laborales</b>							
Factores externos	10	¿El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral?						
	11	¿Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?						
	<b>Numero de descansos médicos</b>							
	12	¿En el presente año, usted tuvo descanso medico?						
	13	¿Durante el presente año, usted tomo licencia no remunerada?						
<b>Problemas familiares</b>								
14	¿Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales?							
15	¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?							

Fuente: adaptado de tesis: *Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019*

# CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

## 1. DATOS GENERALES

1.1. **Código** : .....

1.2. **Sexo** :  M  F **Edad:**

### • Instrucciones

Estimado compañero (a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre los factores de riesgo psicosocial en la atención del Hospital General Guasmo Sur. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Valor</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala								
			0	1	2	3	4				
Exigencias psicológicas	<b>Exigencias emocionales</b>										
	1	En general ¿considera usted que su trabajo le genera desgaste emocional?									
	2	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?									
	<b>Predisposición laboral</b>										
	3	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?									
Control sobre el trabajo	4	¿Puede realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?									
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?									
	<b>Sentido del trabajo</b>										
	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?									
	7	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?									
	8	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?									
	<b>Seguridad en el trabajo</b>										
	9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?									
	10	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?									
	Apoyo social	<b>Claridad del rol</b>									
11		¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?									
12		¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debería de hacerse de otra manera?									
13		Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?									
<b>Ayuda mutua</b>											
14		¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?									
Compensaciones en el trabajo	15	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?									
	<b>Condiciones del trabajo</b>										
	16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?									
	17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?									
	<b>Reconocimientos</b>										
18	¿Sus superiores le otorgan el reconocimiento que se merece?										
Doble presencia	<b>Preocupaciones por tareas domésticas</b>										
	19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?									
	<b>Forzado por las tareas domésticas</b>										
20	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?										

Fuente: adaptado de tesis: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017

**Anexo 5 (a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION																				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA						
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
AUSENTISMO LABROAL  Inasistencia del empleado a su entidad de trabajo en días de normal	<b>FACTORES PROFESIONALES</b> Elementos que ocasionan efectos en la realización profesional de las diferentes tareas que debe efectuar el personal trabajador	• Desconocimiento del área de trabajo.	• ¿Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria?	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
			• ¿La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones?	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
		• Insatisfacción laboral	• ¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• ¿La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución?	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
		• Relaciones sociales	• ¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe?	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• ¿Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
	<b>FACTORES INTERNOS</b> Elementos que originan efectos al interior del contexto donde se ejercen las funciones	• Satisfacción salarial y crecimiento profesional	• ¿Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
			• ¿Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• ¿Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Conformidad de las condiciones laborales	• ¿El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral?	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
			• ¿Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• ¿En el presente año, usted tuvo licencia no remunerada?	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
	<b>FACTORES EXTERNOS</b> Elementos que poseen efectos al exterior del contexto donde se ejerce la función	• Numero de descansos médicos	• ¿Durante el presente año, usted tuvo licencia no remunerada?	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
			• ¿Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales?	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Problemas familiares	• ¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION																				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA						
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Son condiciones que continuamente están manifestándose o revelándose en cualquier tipo de labor y que se atañen con la institución	<b>EXIGENCIA PSICOLÓGICAS</b> La relación con el incremento de las labores y disponibilidad de tiempo específico para ejecutarlas	• Exigencias emocionales	• En general ¿considera usted que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
			• En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
		• Predisposición laboral	• En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• ¿Puede realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
	<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b> Tiene una correspondencia muy enlazada con los aprendizajes de índole institucional; constituyéndose como la base para otorgar libertad	• Sentido del trabajo	• ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
			• Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
			• ¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
		• Seguridad en el trabajo	• ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	• Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
	<b>APOYO SOCIAL</b> Está relacionada con las relaciones interpersonales, en la medida que el trabajo involucra una serie de interacciones	• Claridad del rol	• ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
			• ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debería de hacerse de otra manera?	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
			• Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
		• Ayuda mutua	• ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	• Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
	<b>COMPENSACIONES EN EL TRABAJO</b> Interrelación que subsiste entre la transmisión del esfuerzo y las estimulaciones	• Condiciones del trabajo	• ¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
			• ¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
		• Reconocimientos	• ¿Sus superiores me dan el reconocimiento que se merece?	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
	<b>DOBLE PRESENCIA</b> Referida a un sinnúmero de requerimientos sincrónicos y simultáneos	• Preocupaciones por las tareas domésticas	• Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
		• Forzado por las tareas domésticas	• Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4

## Anexo 5(b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Cuestionario de variable ausentismo laboral»

**OBJETIVO:** Determinar el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil.

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	<del>4</del>	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	<del>4</del>	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	<del>4</del>	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	<del>4</del>	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Cuestionario de variable factores de riesgo»

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de un Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil.

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## **DATOS DE LOS JUECES**

**JUEZ 1: NOMBRES Y APELLIDOS:** FERNANDO STALIN JIMÉNEZ TORRES  
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** MEDICO GENERAL

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**JUEZ 2: NOMBRES Y APELLIDOS:** ADRIANO BERNARDO ROCHA GALECIO  
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** MEDICO GENERAL

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, ESPECIALISTA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD, ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL, DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**JUEZ 3: NOMBRES Y APELLIDOS:** AURORA JAZMIN ROBY ARIAS  
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** DOCTORA EN MEDICINA Y CIRUGIA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN SALUD PUBLICA, MASTER SOBRE INFECCIONES POR LE VIH, ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA

**JUEZ 4: NOMBRES Y APELLIDOS:** LEONARDO IVAN CHILAN AZUA  
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGIA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA, MASTER SOBRE INFECCION POR EL VIH, DIPLOMA SUPERIOR EN ENFERMEDADES INMUNODEFICIENTES EN VIH-SIDA

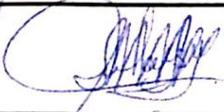
**JUEZ 5: NOMBRES Y APELLIDOS:** MARLENE ARACELY SANCHEZ MACIAS  
**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** LICENCIDA EN ENFERMERIA

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** MAESTRO EN ENFERMERIA

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

I. **SUNEDU (PERÚ):** <https://www.sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/>

II. **SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>  
**FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA:** Mes de *Mayo* de 2021

JUEZ 1	 Hospital General Guasmo Sur Dr. Fernando Jiménez Torres MEDICO OCUPACIONAL C.I.: 0926076308
<i>Fernando Stalin Jiménez Torres</i>	
DNI: 0926076308	
JUEZ 2	 HOSPITAL GENERAL GUASMO SUR Dr. Adriano Rocha Galecio CIRUJANO GENERAL LIBRO 40 FOLIO 34 REG. SAN 276 REG. SENESCYT 1028-14-86044432
<i>Adriano Rocha Galecio</i>	
DNI: 120307643-3	
JUEZ 3	Dr. Aurora Roby Arias MEDICINA INTERNA Reg. 4475 Folio 1157 Pag 1157
<i>Dra. Aurora Roby Arias</i>	
DNI: 1201300538	
JUEZ 4	
<i>Licardo Chiriquo</i>	
DNI: 0920042686	
JUEZ 5	 Libro 1 Folio 170 No. 502
<i>Marlene Sánchez Torres</i>	
DNI: 0922187687	

## Anexo 5(c). Validez de contenido con V de Aiken

### Instrumento de ausentismo laboral

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio	V de Aiken	Límite Inferior	Límite Superior	Valoración
Pregunta 1. ¿Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria?	Pertinencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4.0	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 2. ¿La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 3. ¿La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 4. ¿La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 5. ¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 6. ¿Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 7. ¿Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral?	Pertinencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 8. ¿Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 9. ¿Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	Pertinencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 10. ¿El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 11. ¿Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 12. ¿En el presente año, usted tuvo descanso medico?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 13. ¿Durante el presente año, usted tomo licencia no remunerada?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 14. ¿Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 15. ¿En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas?	Pertinencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
TOTAL							3.9	0.962	0.740	0.996	ACEPTABLE
								VALOR FINAL	96.2%		

MÍNIMO VALOR	1
CATEGORÍAS	4
RANGO	3
NÚMERO DE EXPERTOS	5
NIVEL DE CONFIANZA	95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5%
Z	1.96
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.03

### Instrumento factores de riesgo psicosocial

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio	V de Aiken	Límite inferior	Límite Superior	Valoración
Pregunta 1. En general ¿considera usted que su trabajo le genera desgaste emocional?	Pertinencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 2. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 3. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 4. ¿Puede realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 7. Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 8. ¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 9. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 10. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debería de hacerse de otra manera?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 13. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	Pertinencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 14. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	Pertinencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 15. Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 16. ¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 17. ¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	Pertinencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 18. ¿Sus superiores me dan el reconocimiento que se merece?	Pertinencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
Pregunta 19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	Pertinencia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1.000	0.796	1.000	ACEPTABLE
Pregunta 20. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	Pertinencia	4	4	3	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3.8	0.933	0.702	0.988	ACEPTABLE
TOTAL							3.9	0.954	0.729	0.994	ACEPTABLE
								VALOR FINAL	95.4%		

MÍNIMO VALOR	1
CATEGORÍAS	4
RANGO	3
NÚMERO DE EXPERTOS	5
NIVEL DE CONFIANZA	95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5%
Z	1.96
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.03

Intervalo de confianza	Valor
Límite inferior	≥0.70

## Experto 1



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 01/07/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que CHILAN AZUA LEONARDO IVAN, con documento de identificación número 0920042686, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: CHILAN AZUA LEONARDO IVAN  
Número de documento de identificación: 0920042686  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-09-696228
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN ENFERMEDADES INMUNODEFICIENTES EN VIH-SIDA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-08-04
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-06-703511
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGÍA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2006-09-04
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1021-15-86072148
Institución de origen	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-11-27
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	5272R-14-29357
Institución de origen	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Institución que reconoce	
Título	MASTER SOBRE INFECCION POR EL VIH
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2014-04-17
Observaciones	Título Propio

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 01/07/2021 8.33 PM

## Experto 2



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 01/07/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SANCHEZ MACIAS MARLENE ARACELY, con documento de identificación número 0922187687, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SANCHEZ MACIAS MARLENE ARACELY  
Número de documento de identificación: 0922187687  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-14-1265673
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-02-17
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043146782
Institución de origen	USAT: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRO EN ENFERMERIA
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2019-06-06
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0922187687

Dirección: Alpeñana 67-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código postal: 1701518 / Quito Ecuador  
Teléfono: 593-2 3934-300 / [www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)

GENERADO: 01/07/2021 8.34 PM

## Experto 3



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 01/07/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que JIMENEZ TORRES FERNANDO STALIN, con documento de identificación número 0926076308, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: JIMENEZ TORRES FERNANDO STALIN  
Número de documento de identificación: 0926076308  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1044-2020-2206806
Institución de origen	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO ESCUELA DE NEGOCIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-09-08
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-14-1297822
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-08-04
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0926076308

GENERADO: 01/07/2021 8.28 PM

## Experto 4



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 01/07/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ROBY ARIAS AURORA JAZMIN, con documento de identificación número 1201300538, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ROBY ARIAS AURORA JAZMIN  
Número de documento de identificación: 1201300538  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-02-48667
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DOCTORA EN MEDICINA Y CIRUGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006R-08-1411
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	COLEGIO DE MEDICOS DE SUCUMBIOS
Título	ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-05-20
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86042169
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-12-13
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	5272R-13-25541
Institución de origen	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Institución que reconoce	
Título	MASTER SOBRE INFECCIONES POR LE VIH
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2013-11-27
Observaciones	Título Propio

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



1201300538

GENERADO: 01/07/2021 8.31 PM

## Experto 5



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 01/07/2021

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ROCHA GALECIO ADRIANO BERNARDO, con documento de identificación número 1203076433, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ROCHA GALECIO ADRIANO BERNARDO  
Número de documento de identificación: 1203076433  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-04-526416
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-09-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1028-14-86044432
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-02-21
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-07-665958
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DE DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2007-08-23
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-10-706654
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-03-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1013-08-685110
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-12-10
Observaciones	

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:  
[www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec)



Alexandra Navarrete Fuertes  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 01/07/2021 8.30 PM

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

**Cuadro 1.** Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable ausentismo laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	15

**Cuadro 2.** Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR001	41,0000	37,474	,827	,776
VAR002	41,2000	45,011	,015	,846
VAR003	41,7000	36,011	,493	,806
VAR004	40,7000	37,695	,715	,782
VAR005	41,5000	41,737	,527	,800
VAR006	41,2000	43,116	,339	,810
VAR007	40,8000	46,695	-,013	,823
VAR008	40,5000	49,737	-,351	,844
VAR009	40,6000	42,358	,352	,809
VAR0010	41,2000	39,326	,776	,784
VAR0011	40,6000	40,674	,647	,793
VAR0012	41,4000	39,621	,651	,790
VAR0013	41,6000	38,358	,760	,781
VAR0014	41,1000	36,937	,959	,768
VAR0015	42,3000	45,274	,094	,824

En los cuadros 1 y 2 se evidencia la prueba de confiabilidad que resultó una valoración de 0,815, indicando que el instrumento de la variable ausentismo laboral es Aceptable y por tanto se puede aplicar en la muestra en estudio.

**Cuadro 3.** Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable factores de riesgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,854	20

**Cuadro 4.** Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR001	56,1000	62,200	,828	,831
VAR002	56,3000	73,063	-,027	,877
VAR003	56,6000	65,726	,284	,862
VAR004	55,8000	61,853	,766	,832
VAR005	56,6000	66,989	,593	,843
VAR006	56,3000	70,116	,285	,853
VAR007	55,9000	73,358	,060	,858
VAR008	55,6000	77,726	-,344	,872
VAR009	55,7000	66,326	,523	,844
VAR0010	56,3000	64,221	,810	,835
VAR0011	55,7000	66,747	,608	,842
VAR0012	56,5000	64,895	,660	,839
VAR0013	56,7000	64,221	,691	,837
VAR0014	56,2000	61,853	,926	,828
VAR0015	57,4000	73,516	-,003	,864
VAR0016	57,5000	65,526	,762	,838
VAR0017	56,0000	62,737	,743	,834
VAR0018	56,0000	67,158	,416	,849
VAR0019	55,8000	69,432	,368	,850
VAR0020	55,8000	69,432	,368	,850

En los cuadros 3 y 4 se evidencia la prueba de confiabilidad que resultó una valoración de 0,854, indicando que el instrumento de la variable factores de riesgo psicosocial es Aceptable y por tanto se puede aplicar en la muestra en estudio.

## Anexo 7. Autorización de la aplicación del instrumento

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Hospital General Guasmo Sur  
Gerencia Hospitalaria

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HGGS-GERENCIA-2021-1819-M

Guayaquil, 28 de mayo de 2021

**PARA:** Srta. Lcda. Shamary Poleth Valdospin Sanchez  
**Enfermero/a 3 del Hospital General Guasmo Sur**

**ASUNTO:** En respuesta a: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR  
INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-0304-M, por medio del cual solicita autorización para desarrollar el tema de investigación "*Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial del usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil Ecuador, 2021*".

Por lo antes expuesto y en relación a la documentación entregada con antelación al Departamento de Docencia e Investigación, su solicitud es **FAVORABLE**.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

### *Documento firmado electrónicamente*

Econ. Adib Samir Doumet Parraga  
**GERENTE GENERAL DEL HOSPITAL GUASMO SUR (E)**

Referencias:  
- MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-0304-M

Copia:

Sra. Dra. Maria Elena Vera Gordillo  
**Coordinadora de la Gestión de Docencia e Investigación del Hospital General Guasmo Sur**

Sr. Dr. Marco Fabian Moya Borja  
**Líder de Investigación del Hospital General Guasmo sur**

Sr. Mgs. Roberto Omar Ortega Sanchez  
**Responsable de la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Hospital General Guasmo Sur**

Sr. Ing. Cesar Jairo Menendez Cevallos  
**Responsable de la Unidad de Admisiones del Hospital General Guasmo Sur**

Sr. Dr. Jorge Luis Moran Vera  
**Responsable de Farmacia Central del Hospital General Guasmo Sur**

Dirección: Av. Cacique Tomalá y Callejon Eloy Alfaro. Código Postal: 090112/ Gye-Ecu  
Teléfono: 593-4-3803-600 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



\* Documento firmado electrónicamente por Quijux

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Hospital General Guasmo Sur  
Gerencia Hospitalaria

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HGGS-GERENCIA-2021-1819-M

Guayaquil, 28 de mayo de 2021

mm/MV/AR



Firmado electrónicamente por:  
ADIB SAMIR  
DOUMET  
PARRAGA

Dirección: Av. Cacique Tomalá y Callejon Eloy Alfaro. Código Postal: 090112 / Gye-Ecu  
Teléfono: 593-4-3803-600 - [www.salud.gob.ec](http://www.salud.gob.ec)



Lenin



## Anexo 8. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Título: Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021**  
**Investigadora principal: Shamary Poleth, Valdospin Sánchez**

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer el «**Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de un Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil, 2021**». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 20 minutos, realizados en la sala de espera del área de emergencia de las instalaciones del **Hospital en Guasmo Sur, Guayaquil**, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimiento de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

**Declaración de la Investigadora:**

Yo, **Shamary Poleth, Valdospin Sánchez**, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



Firma de la investigadora

Ecuador 17-05-2021  
País y Fecha

## Anexo 9. Compromiso del Investigador

### COMPROMISO DEL INVESTIGADOR INVESTIGADOR



**Título: Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021**  
**Investigadora principal: Shmary Poleth, Valdospin Sánchez**

#### Declaración del Investigadora:

Yo, **Shmary Poleth, Valdospin Sánchez**, en mi propio nombre, me comprometo en todo momento a guardar el anonimato de los individuos estudiados, al estricto cumplimiento de la confidencialidad de los datos obtenidos, y al uso exclusivo de los mismos con fines estadísticos y científicos, tanto en la recogida como en el tratamiento y utilización final de los datos de usuarios correspondientes a historias clínicas y/o base datos institucionales autorizadas con motivos del estudio de investigación. Solo haré usos de estos datos y en caso requiera disponer de datos adicionales deberé contar con su consentimiento informado. Asimismo, mantendré seguridad de ellos y no serán accesibles a otras personas o investigadores. Garantizo el derecho de los usuarios, del respeto de valores éticos de sus datos, su anonimato y el respeto de la institución de salud involucrada, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú.



Firma de la investigadora

Ecuador 17-05-2021  
País y Fecha



**Anexo 11. Fotos de trabajo de campo**

