



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LASALUD**

**Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en  
el área de emergencia de un hospital en Lima-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Morales Ocaña, Luz Maria (ORCID: 0000-0002-7293-158X)

**ASESOR:**

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ  
2021

**Dedicatoria:**

Dedico mi trabajo a mis hijos, mi esposo que me apoyan y fortalecen para lograr subir un peldaño más hacia mi superación personal. Logrando así culminar mi maestría, en gestión de servicios de salud.

**Agradecimiento:**

Agradezco a Dios por la bendición, fortaleza y salud que me regaló para lograr cumplir con proyecto de superación. Agradezco también a mi esposo, que me alienta siempre, me apoya en los momentos difíciles y confía en mi capacidad. A mis amados hijos por ser motivos de inspiración, para lograr ser su ejemplo, de y fortaleza y superación.

A mis docentes, que me compartieron sus conocimientos para lograr ser una buena profesional.

## Índice general

Dedicatoria: .....	ii
Agradecimiento: .....	iii
Agradecimiento: .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. Introducción.....	1
II Marco teórico.....	4
III Metodología.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos: .....	14
3.7 Aspectos éticos:.....	14
IV Resultados .....	16
V. Discusión .....	23
VI. Conclusiones .....	28
VII. Recomendaciones .....	29
Referencias .....	30
Anexo 1: .....	1
Anexo 2 .....	1
Anexo 3: Encuesta absentismo y productividad laboral.....	1
Anexo 4: Validez de los instrumentos.....	1
Anexo: 5 Confiabilidad de los instrumentos .....	1
Anexo 6: Validación de instrumentos por juicio de expertos .....	3
Anexo 7: Base de datos SPS .....	1
Anexo 8: Formulario de Google.....	1
Anexo: 9 Resultados adicionales .....	2
Anexo: 10 software OpenEpi.....	9

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de Variable Ausentismo laboral .....	16
Tabla 2. Variable Ausentismo por Dimensiones .....	17
Tabla 3. Frecuencia de Variable Productividad laboral.....	18
Tabla 4. Variable Productividad por Dimensiones .....	19
Tabla 5. Relación entre Ausentismo y Productividad Laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021. ....	20
Tabla 6. Relación entre Ausentismo y la Dimensión Eficiencia del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021. ....	21
Tabla 7. Relación entre Ausentismo y la Dimensión Eficacia del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021 .....	21
Tabla 8. Relación entre Ausentismo y la Dimensión Efectividad Laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima ,2021. ....	22
Tabla 9. Validación del Cuestionario Ausentismo Laboral .....	1
Tabla 10. Validación del Cuestionario Productividad Laboral .....	1
Tabla 11. Interpretación de la Magnitud del Factor de Confianza del Instrumento .	1
Tabla 12. Características Sociodemográficas del Personal de Enfermería .....	2
Tabla 13. Personal de enfermería encuestadas por sexualidad .....	3
Tabla 14. Estadísticos por Edad.....	4
Tabla 15. Estadísticos por Tiempo de Servicio.....	5
Tabla 16. Personal de Enfermería Encuestados por Distrito de Residencia .....	6
Tabla 17. Estadísticos por Distrito de Residencia .....	7
Tabla 18. Prueba de Normalidad de los Puntajes .....	8
Tabla 19. Grado de Relación según Coeficiente de correlación .....	8

## Índice de figuras

Figura 1: Diseño de Investigación .....	10
Figura 2: Frecuencia de Variable Ausentismo laboral .....	16
Figura 3: Variable Ausentismo por Dimensiones .....	17
Figura 4: Frecuencia de Variable Productividad laboral .....	18
Figura 5: Variable Productividad por Dimensiones .....	19
Figura 6: Datos por sexualidad .....	3
Figura 7: Datos por Edad .....	4
Figura 8: Datos, Tiempo de Servicio .....	5
Figura 9: Datos Distrito de Residencia .....	7

## Resumen

Actualmente, las enfermeras están en recesión en todos los países del mundo por la falta de recurso humano en los niveles del sector salud, debido a la realidad que estamos viviendo. El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. la población estuvo integrada por 70 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Estudio no experimental tipo básica, cuantitativa, correlacional, se utilizó como instrumentos, cuestionarios con preguntas cerradas (dicotómicas) de elaboración propia, se realizó la validez del contenido por juicio de expertos por profesionales con Magistraturas y doctorados. Los resultados descriptivos de las variables fueron en ausentismo, nivel medio con 57,1%, en productividad nivel alto con 91,4 Se concluye que las variables ausentismo y productividad, tienen una relación inversa y significativa ( $Rho = -0.497$  esto indica que la relación es inversa entre ambas variables, con  $(p = 0.000 \leq 0.05)$  lo que indica que a mayor ausentismo disminuirá la productividad laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

***Palabras clave:*** Ausentismo, productividad, eficiencia, eficacia, efectividad.

### **Abstract**

Currently, nurses are in recession in all countries of the world due to the lack of human resources at the health sector levels, due to the reality we are living. The present study aims to determine the relationship between absenteeism and labor productivity of the nursing staff in the emergency area of a hospital in Lima 2021. The population consisted of 70 nursing professionals in the emergency service. A basic, quantitative, correlational, non-experimental study, using as instruments questionnaires with closed questions (dichotomous) of our own elaboration, content validity was performed by expert judgment by professionals with Master's and doctoral degrees. The descriptive results of the variables were in absenteeism, medium level with 57.1%, in productivity high level with 91.4 It is concluded that the variables absenteeism and productivity, have an inverse and significant relationship (Rho = -0.497 this indicates that the relationship is inverse between both variables, with  $(p = 0.000 \leq 0.05)$  which indicates that the higher absenteeism will decrease the labor productivity of the Nursing Personnel of the Emergency Area of a Hospital in Lima, 2021.

**Keywords:** *Absenteeism, productivity, efficiency, efficacy, effectiveness.*

## **I. Introducción**

Actualmente la enfermería como profesión se encuentra en crisis por la falta de recurso humano en todos los niveles del sector salud, en todos los países del mundo. Debido a esta evidencia de la falta de profesionales en enfermería por lo que nuestro país no es ajeno a esta realidad del sector salud, surgiendo así, la necesidad de presentar una investigación; donde se analizó la relación entre ausentismo, productividad en el personal de enfermería. Análisis que se desarrolló en diversos ámbitos, la Organización Mundial de la Salud, OMS (2010) refiere quien abarca el cuidado es la enfermería independiente en apoyo a grupos y comunidades, familias y personas de todas las edades, sanos o enfermos, y en todas eventualidades. abarcando, previsión de afecciones en la salud y el cuidado a enfermos, en sus diferentes fases. Debido a esto Baxter (2015) define la ausencia laboral como falta o abandono, justificada o injustificada, por los trabajadores durante la etapa laboral, lo que preocupa a los propietarios, porque esto representa un alza de costos y un extravío de capacidad, sin embargo, se sabe que una población trabajadora saludable aporta beneficios económicos y sociales o sea productividad a las instituciones y las comunidades, igualmente Prevencionar (2019) en el Perú, se presenta el ausentismo laboral como la falta al trabajo, utilizando innumerables pretextos, mayormente son justificados por salud, sin embargo, muchos otros utilizan su salud como para ir a una cita laboral, o porque se sienten desanimados con su trabajo, gestiones personales, para realizar otras actividades y por problemas privados, todo esto origina pérdidas económicas y choca en la cultura de la empresa.

Así mismo Escobar (2018) entre las causas principales del abandono laboral se hallan las enfermedades de origen común, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, también puede ser causado por problemas financieros, obstáculos en el transporte, motivos personales, falta de motivación y un clima laboral contraindicado. Perez (2014) afirma; la productividad laboral viene a ser el resultado logrado en un centro laboral relacionado a los disponibles recursos. El criterio dependerá de las metas u objetivos asegurados para el trabajador en cuestión. Los propietarios como también los directivos de una empresa, lo que desearán es acrecentar la productividad laboral de sus empleados, ya que son conscientes de

que eso influirá positivamente en la misma. Goetzel et al. (2009) refiere que lograr formar una fuerza profesional en óptimas condiciones de fortaleza asegura una buena producción lo cual es absolutamente principal para el progreso exitoso de una agrupación.

A través de la historia se realizaron, según ORP. (2020) muchos análisis, mediciones, causas y recomendaciones frente a la ausencia laboral. Asimismo, si es voluntaria la ausencia, como las certificaciones médicas innecesarias, es cuando se crean conflictos en el centro laboral observándose un comportamiento de distanciamiento con sus compañeros; a quienes se les aumentan involuntariamente su volumen de trabajo sin una compensación adicional económica, afectando así el clima laboral conflictivo. Cucchiella (2014) refirió que uno de los impactos es disminuir el ausentismo debido a enfermedades, al incremento de productividad, reducir los costos médicos y aumento de la satisfacción de los empleados así mismo Baxter (2014) sostuvo que el medir el nivel de ausentismo es una estrategia clave de la organización para el trámite del capital humano. Su administración de hecho, garantiza la eficiencia operativa y el éxito

Tomando en cuenta las teorías citadas se llegó a la siguiente interrogante que da paso a un problema general la cual es: ¿Cuál es la relación entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021? y sus interrogantes específicos son: ¿Cuál es la relación entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?, ¿Cuál es la relación entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?, ¿Cuál es la relación entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?, dando inicio a esta investigación.

Se justifica el presente estudio porque en un hospital de Lima en el servicio de emergencia, se observa frecuentemente la falta del personal de enfermería, (técnicos de enfermería y enfermeras) al personal que está permanentemente, se les observa cansados, puesto que tienen que trabajar dos turnos continuados sin descanso, para poder cubrir el área desprovisto de personal, por lo que últimamente los turnos están sujetos a cambios fortuitos, por necesidades del servicio. Al observarse esta realidad el interés del estudio es analizar el problema, por ello tiene

como: justificación teórica, en el estudio se podrá identificar las causas de ausentismo relacionado a la productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Lima. La justificación metodológica en la presente investigación se aplicará el método descriptivo cuyo instrumento es el cuestionario podría ser un aporte a otras investigaciones. De acuerdo con la justificación practica esta investigación se podrá motivar a tomar medidas preventivas, para desarrollar el desempeño profesional, logrando satisfacción de los empleados y usuarios, se evitará poner en riesgo la salud y vida, garantizando el cuidado que se brinda en emergencia del hospital. Cabe resaltar; con la justificación legal, si el problema persiste la atención a la salud podría colapsar, debido a la falta de recursos humanos en este caso enfermería, por la sobrecarga laboral, pues no se dan abasto, debido a ello pueden aumentar las deficiencias; con ello la población usuaria de los servicios de emergencia, quedarían insatisfechos con la atención.

Debe señalarse que el objetivo general es determinar. qué relación existe entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. De igual manera se plantean los objetivos específicos: Identificar qué relación existe entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. Identificar qué relación existe entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. Identificar qué relación existe entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021.

Por consiguiente, llegamos a una hipótesis general la cual es: Existe relación significativa entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021, contando con la hipótesis específicas: Existe relación significativa entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. Existe relación significativa entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. Existe relación significativa entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021.

## II Marco teórico

Velásquez (2019) realizó en Perú, un estudio para definir la relación del ausentismo y productividad del personal. Tuvo como muestra a 28 profesionales de enfermería, entre técnicos y enfermeras; llegando a la conclusión que, a mayor ausentismo laboral, se encuentra menor eficiencia. Según el estudio de Spearman tuvo un nivel de significancia de valor 0,043 y también que, si existe una concordancia contraria entre ausentismo laboral y productividad, la cual demuestra que a mayor absentismo laboral hallaremos menor efectividad, según prueba de Spearman para el nivel de significancia entregó un valor de 0,039. Teniendo en cuenta a Ochoa y Carreño (2018) quienes buscaron, encontrar factores de predominio en el ausentismo laboral en el trabajador de enfermería. La población fue 224 enfermeras, 118 muestras, se aplicó un cuestionario, cuyo resultado fue en primer lugar el problema de salud, 51% después problemas familiares 34%, factor laboral 15%, y también por sobrecarga laboral 88.14%, que afectaba su salud. A juicio de Díaz, Amancio y Gutiérrez (2018) consideraron que los profesionales de enfermería, prioritariamente deben mejorar la asistencia y su desempeño laboral, para que así se obtenga una buena productividad, por lo que realizaron un estudio; aplicaron dos instrumentos de encuestas para medir la variable ausentismo y variable desempeño las cuales constaba de 18 y 50 preguntas respectivamente estas encuestas fueron aplicadas a profesionales que laboran en áreas críticas en total a 65 enfermeras donde se concluyó que el Factor condicionante fue el contenido del trabajo obteniendo un 89.2% en relación al desempeño se logró un nivel del 76.9% regular concluyendo que hubo una significativa correlación entre el ausentismo y desempeño laboral ( $p=0,597$   $r=0,001$ ).

De acuerdo a la autora Figueroa (2019) en Piura, su investigación relaciono el riesgo ocupacional y ausentismo laboral lo aplicó en 108 empleados del área administrativo. Hallando como resultado 96,30% de empleados concluyeron que en la empresa no había demasiado riesgo, el 3,70% señalando un nivel medio en ausentismo laboral. Llegándolo a comprobar con Spearman adaptada a la muestra que obtuvo ( $\rho=,576$   $p=.000$ ). demostrando así que existe relación positiva en las variables. Concluyeron, cuando disminuye riesgo ocupacional, se reducirá el ausentismo laboral, los jefes deben promover programas que reduzcan, riesgos

ocupacionales, evitando así pérdidas económicas para la institución. También Castelar, (2020). investigo, la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia. Tuvo como muestra 97 licencias por comorbilidad y descansos médicos desde abril a junio del 2020, a su vez esta misma cantidad de personas fueron las encuestadas, determinando un alto predominio de riesgos laborales en el ausentismo con una medida significativa de ( $p=0,000<0,05$ ), igualmente las dimensiones, habiendo en el físico ( $p=0,000<0,05$ ), biológico ( $p=0,000<0,05$ ), químico ( $p=0,000<0,05$ ), ergonómico ( $p=0,000<0,05$ ) y psicosocial ( $p=0,000<0,05$ ). Otro resultado fue el de Davalos (2020) quien aporta que el absentismo laboral apoya los modelos sociológicos. estuvo conformada la muestra por 70 trabajadores, un cuestionario fue el instrumento en escala de Likert para cada variable que decretaron que el ausentismo tuvo nivel alto (87 %). En productividad fue medio (61%). Los resultados fueron por la prueba de Rho Spearman estadísticamente los que señalaron el grado de concordancia, entre ambas variables de 0,000 ( $< 0,050$ ) encontrándose relación entre el ausentismo y productividad con una conformidad de 0.450 siendo positiva y moderada.

Altakroni H. et al (2017) en Arabia Saudita realizó un estudio con el objetivo de descubrir la productividad sanitaria de las enfermeras sauditas y los determinantes sociodemográficos de esta productividad. Realizaron una encuesta índice transversal con 17 ítems; el estudio multivariante mostró que vivir casado ocasiono una disminución de 1,66 puntos de productividad a diferencia de las solteras, tener hijo menor de 5 años aumento el índice de productividad de 0,75 puntos, también, las enfermeras que tenían servicio doméstico disminuyeron 1,0 puntos con las que no tenían ayuda. Concluyeron que no tuvieron un resultado estadísticamente significativo en las puntuaciones del índice de productividad y por cuestiones culturales inexplicables relacionadas con el matrimonio pueden ser el origen de reajuste de la productividad de las enfermeras casadas en Arabia Saudita. Como lo hace notar Njume (2020) en Washington, en su investigación tuvo como objetivo preparar enfermeras psiquiátricas para tratar el estrés laboral, minimizar las llamadas telefónicas y el ausentismo, se formuló la teoría de la relación humano-ambiente, la ciencia de las necesidades de oficio laboral utilizando la escala de estrés sensorial. Así disminuyeron las cantidades de llamadas telefónicas de 253 a 51, en la prueba las puntuaciones medias de estrés antes y

después de la intervención educativa fueron 33,57 y 17,80, respectivamente, y el número de llamadas realizadas antes y después de la intervención educativa fue 3,87 y 0,8 respectivamente, del total de las enfermeras encuestadas 61 se ausentaron dos veces al mes (18,0%) mostrando un contraste estadísticamente significativo debido al uso de un enfoque de gestión del estrés eficaz proporciona una habilidad de enfermería más positiva tanto para las enfermeras como para los pacientes, promoviendo además un mejor equilibrio de vida en la enfermería psiquiátrica, aumentando la salud y mejorando la eficacia del cuidado al paciente. Dichas con palabras de Ramos (2017) en Canadá, el ausentismo es un problema que va en aumento en personal de salud, se llegó a evaluar con el estudio el comportamiento del grupo de trabajo, encontrando que la sobrecarga de trabajo se asoció con la suma de ausencias de los trabajadores de ayuda hospitalaria y los técnicos de laboratorio, también hallaron que el grupo de trabajo entre pares influyó en el ausentismo. Concluyendo que cuando el trabajador se sobrecarga con horas extras existe más ausencias al siguiente día, el estudio proporciona información valiosa sobre los factores que contribuyen al ausentismo de los empleados pudiéndose utilizar para programar estrategias efectivas para reducir las ausencias.

Sesme (2020) en Ecuador, obtiene el resultado que el 94,7 % de empleados que se han ausentado al menos un turno el año último, siendo la razón primordial la salud. La evidencia es que además de los salarios percibidos, las horas extraordinarias impagas, las malas relaciones, la sobrecarga y el estrés, la falta de gestión para cubrir estas vacantes. son los causales existentes para el ausentismo. Las propuestas desarrolladas incluyen actividades motivacionales, programas de concientización, políticas tolerantes, discusiones informativas y mejores relaciones interpersonales. Continuando con Rengifo (2017) en Venezuela, encontró que el personal no se adaptaba al puesto de trabajo, sobre carga de trabajo, inadecuada supervisión sin liderazgo, con resultado general de la ausencia del personal fue 8,85, en ausencia por permisos particulares fue 4,62, concluyendo que el ausentismo general, con permisos auténticos fue de 13,43 y que en esta institución el resultado de ausentismo era significativo.

En la variable ausentismo tenemos las siguientes teorías: Según La real academia española (2017) ausentismo viene a ser la inasistencia al lugar, que debe

ejecutar una acción. Peiró et al. (2008) señalaron, que era un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo, Valdez y Suárez (2005). Enfatizaron, que era una conducta generada por un método socioeconómico al no valorar, motivar la destreza del trabajador, disminuyéndoles el potencial de sus competencias y conocimientos para progresar en las empresas. En la opinión de Mazo (2016) describe al ausentismo como una rareza compleja que correlaciona a otras desventajas de una empresa en el trabajo. Según Essalud (2006) ausentismo Laboral: Por causa médica es la falta al trabajo de un empleado que se creía que iba asistir, por causas relacionadas con su estado de salud; Diaz, (2015) argumenta que el ausentismo laboral es un grave asunto en una institución ya que suscita costos extras, por enfermedades profesionales como: contracturas, traumas en los músculos, tendinitis lo que ocasiona la incapacidad laboral de los trabajadores en corto tiempo o podría ser duradero, en las empresas deben incluir planteamientos para un rastreo de las manifestaciones.

En la opinión de Adriana (2018) sostiene que se hallan varios tipos de ausentismo laboral y todos son interesantes para las instituciones porque, existe un perjudicial impacto en la productividad estos son: la ausencia justificable: que viene a ser cuando el empleado no asiste a su trabajo por motivos que se lo impiden, sin embargo, comunica a su empresa el motivo de su inasistencia. El ausentismo presencial: cuando la persona asiste a su trabajo, mas no realiza las actividades, no obstante, se encuentra perdiendo el tiempo con otras actividades que no son las propias a realizar. también se le llama presentismo laboral, lo cual ocasiona problemas a las empresas. Otro aspecto, ausentismo emocional: es referente a la presencia física del empleado, sin embargo, se encuentra ausente mentalmente, lo cual nos identifica que el empleado no se identifica, o sea no se reconoce como parte de la empresa, podría ser por falta de motivación, por estrés. también tenemos el ausentismo injustificado: esta ausencia se crea cuando el empleado no asiste a su puesto de trabajo utilizando pretextos que no sustentan los motivos justificados, de manera que no cumplen con su trabajo. Cabe considerar por otra parte binternacional (2019) revela que existen, causas del ausentismo laboral. las cuales muchas son justificadas. Como, permisos de paternidad, maternidad, lactancia o citas médicas, descanso médico, por riesgo en el embarazo y la lactancia. Accidentes de trabajo pudiendo ser en el traslado al trabajo o a la casa o dentro del

trabajo. Enfermedades profesionales, enfermedades o accidentes comunes, falta de responsabilidad del trabajador, despropósito en las acciones de los superiores o líderes, que generan falta de motivación y conflictos laborales, ausencias no autorizadas, e impuntualidad. Uribe J. et al (2017) refiere que la ausencia se mide preguntando referente las horas y los días de labor que el encuestado perdió obligado a un padecimiento en el mes anterior. Kaiser (1998) sostiene que el modelo financiero de ausentismo profesional: Este modelo consiste en la conducta del ausentista según la interacción de ambas fuerzas: las motivaciones individuales de abandono de los trabajadores y la pasividad de los empleadores a esta separación, de arreglo a los métodos de productividad utilizada

Tomando como base el estudio de ausentismo los autores, Arias y Heredia (2006) manifestaron que subsisten tres dimensiones, a). Factores profesionales: son componentes que ocasionan consecuencias en la realización de las actividades por el trabajador profesional, como la ignorancia de la zona, por una inapropiada inducción o falta de ella, también los vínculos sociales en el entorno laboral, insatisfacción, tensión laboral. b). Factores internos: fundamentos que ocasionan resultados en el puesto que se desempeña una profesión, modelo, la vitalidad al cambio, limitaciones inadecuadas en la labor, el sueldo no conforme al promedio. c). Factores externos: son componentes que actúan al exterior del sitio, en el cual ejerce una profesión, ejemplo: problemas familiares, como descansos médicos, permisos, el tener dos o más actividades.

La productividad laboral tiene como teorías a los siguientes autores: Prokopenko (1989) refiere que es el vínculo entre el rendimiento obtenido por el procedimiento de producción o función con los requerimientos utilizados para lograrlo, la productividad se determina como el empleo de procedimientos eficientes. Arias (2016) define que la productividad viene a ser el cálculo económico de servicios y bienes obtenidos en un determinado periodo. Empresas (2019) dice que productividad sería el enlace entre los frutos logrados y el requerimiento que se usaron para conseguirlos. Podríamos decir de la productividad muchos conceptos, existe la productividad por trabajador si deseamos poner en vínculo los valores profesionales de un empleado y lo que su actividad contribuye a la institución. Stanford (1999) deduce que, para ser más productivo, también se necesita enriquecer su fuerza laboral con habilidades y capital, se apoya en la idea

que el trabajo vale la pena y obliga a los empleadores a tratarlo de esa manera, en lugar de aplicarlo a trabajos más modestos. Galindo (2015) describe la importancia es el incremento de la productividad lo cual es la combinación para impulsar el desarrollo ahorrador, esencialmente en economías con un horizonte de desarrollo igual a México. Es usual que las economías de entradas medias enfrenten tiempos de bajo incremento vinculados con la disminución del crecimiento de la productividad, que les impide lograr los horizontes de comodidad de las economías desarrolladas. En la opinión Jiménez (2020) nos presenta dos tipos de productividad. Productividad total: que viene a ser el resultado de del conjunto de todos los factores. Productividad Parcial: viene a ser la cantidad producida y una sola forma de insumo, ejemplo, en la productividad del trabajo el resultado de la mano de obra es una productividad parcial.

Con base en Gutiérrez (2010) la productividad influye en los productos adquiridos en procedimientos o procesos, que logran incrementarla y conseguir mejoras. Los resultados alcanzados se pueden cuantificar en unidades producidas, entre tanto los recursos usados se pueden calcular por cantidad de trabajadores, se podría decir, el computo de la productividad es el resultado de estimar los recursos utilizados para producir o crear algunos resultados. Por lo general vemos la productividad en tres elementos: a). Eficiencia: es el vínculo del resultado logrado y los bienes usados. b). Eficacia: es cuando se ejecutan las labores programadas y se logran los productos planeados, por lo que eficiencia es buscar perfeccionar los talentos e intentar que no haya exceso de recursos; la eficacia incluye usar los bienes para lograr los objetivos trazados, realizar lo planeado, al no generar exceso se es eficiente, pero a la falta de eficacia no se lograrían las metas proyectadas. c). Efectividad: se comprende que los objetivos propuestos son trascendentes y se deben lograr. según, Páez (2020) La efectividad es la capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza.

### III Metodología

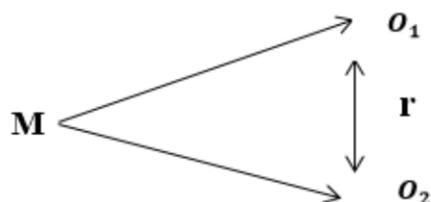
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La investigación fue básica, como Zorrilla (1993) dijo, también es nombrada pura o elemental, busca incrementar el éxito científico y la razón teórica, sin atraer abiertamente consecuencias prácticas en sus posibles estudios; siendo formal y busca las divulgaciones con previsión al crecimiento de una teoría que está justificada en leyes y principios. Su objetivo es, aumentar los conocimientos científicos sin confrontarlos a ningún periodo práctico. Se empleó un enfoque cuantitativo, según Hernández (2010) para obtener resultados se necesita el uso de estadística.

**Diseño de la Investigación:** Hernández, (2006) definió diseño como la idea o método que se extiende para conseguir los datos que se necesitan en una investigación. El diseño fue, de modelo descriptivo; Fernández (2014). Afirma que significa como un método de estudio que compromete estudiar la conducta para explicar atributos, sistemáticamente y objetivamente también es correlacional ya que predice y describe cómo las variables se relacionan naturalmente, sin que el investigador pretenda asignarles causalidad ni alterarlas. Es transversal, según Sampieri et al. (2014) porque el método utilizado es la encuesta para detallar la realidad problemática. Es un diseño con un rumbo no experimental, observaremos el problema igual al contexto natural para analizarlo después, es transversal o transeccional, si el objetivo inicial o final, es correlacional, exploratorio, descriptivo, u explicativo.

#### Figura 1

Diseño de Investigación



**Nota:** En la figura 1, represento, correlación entre variables.

**Fuente:** Sampieri F, (2014)

Dónde:

M: simboliza la muestra

$O_1$  : Ausentismo laboral

$O_2$  : Productividad laboral

r: Correlación de variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Ausentismo laboral**, definición conceptual: Battisti, (2013) define empresarialmente, que el ausentismo laboral imposibilita a la empresa, a operar sus procedimientos con eficiencia y efectividad.

Definición operacional: Esta variable se midió mediante una encuesta de 15 items, la cual estuvo representada por las dimensiones: 1). Factor profesional, con sus indicadores, a). Conocimiento del lugar de trabajo. b). Satisfacción laboral, e). interrelación social con el entorno laboral; 2) factores internos: a). Satisfacción salarial, b) Crecimiento profesional; c). Aceptación de las condiciones laborales; 3). Factores externos con sus indicadores a). Cantidad de descansos médicos b) Realidad de problemas familiares.

**Productividad Laboral**, Definición conceptual: Desde el punto de vista de Prokopenko, (1987) Indica, la productividad es la relación lograda debido a un estilo de servicios y capitales utilizados para obtenerla.

Definición Operacional: Esta variable se midió utilizando una encuesta de 20 items que estuvo representada por las dimensiones: 1). Eficiencia con sus indicadores, a). Programa de actividades. b). Nivel de capacidad profesional c). disponibilidad de bienes. 2) Eficacia con sus indicadores a). Grado de cooperación en el trabajo b). Desempeño de objetivos, 3) Efectividad cuyos indicadores son, a) nivel de calidad b) valoración continua.

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

La población: Viene a ser el número general de instancias que coinciden con el conjunto de especificaciones. Lepkowski, (2008). La cual estuvo, conformada por enfermeras y técnicos de enfermería del área de emergencia de un hospital de lima - 2021, siendo un total de 82 profesionales.

La muestra: Según san Pieri et al, (2014), es una parte de la población, quiere decir, el subgrupo de individuos que corresponden a un conjunto. En el siguiente trabajo de investigación se consideró el criterio de inclusión porque fue considerada el total de la población, y el criterio de exclusión, debido a problemas personales como salud, acceso a internet, y la negación a participar de la encuesta. Por lo tanto, se trabajó una muestra de 70 profesionales constituida por enfermeros y técnicos de enfermería del área de emergencia por ser población seleccionada como entidad de estudio. El muestreo, es de tipo censal.

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

Técnica: la encuesta: proporcionara datos referente ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia.

Instrumento: El cuestionario: Una encuesta confeccionada de 35 preguntas cerradas; de elaboración propia, que incluirán, variables de ausentismo laboral; cuyas dimensiones se tomó como referencia del autor. Zapata R. (2018) factores profesionales, factores internos y factores externos, como también la variable de productividad laboral; cuya dimensiones, eficiencia, eficacia y efectividad. Se tomo como referencia del autor Velásquez Almeida, Karen, (2019).

Las preguntas cerradas se codifican fácilmente y queda lista para su análisis. De igual forma se requiere menos esfuerzo de parte de los investigados para responder las preguntas, porque no tienen que verbalizar pensamientos o escribirlos, solamente elegir la opción que mejor resuma su respuesta. Sampieri et al, (2014).

**Ficha técnica del instrumento: encuesta de ausentismo Laboral.** (anexo 5)

Aplicación: de forma personal, a trabajadores del área de emergencia de un hospital en Lima-2021,

Duración: 10 minutos,

cuestionario: fue de 15 preguntas agrupadas en 3 dimensiones. Dimensión Factor profesional ítems 1-6; dimensión Factores internos ítems 7-11 y dimensión Factores externos ítems 12-15.

Puntuación: Escala nominal dicotómica. SI- (0) NO-(1)

Escala de medición: Bajo ausentismo 0 a 5.0, medio ausentismo 6.0 a 10.0, alto ausentismo 11.0 a 15.0

### **Ficha técnica del instrumento: encuesta de productividad**

Aplicación: De forma personal, a trabajadores del área de emergencia de un hospital en Lima-2021.

Duración: 10 minutos

Cuestionario: 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones, dimensión eficiencia ítems 1- 9; dimensión eficacia ítems 10-16 y dimensión efectividad ítems 17-20.

Puntuación: Escala nominal dicotómica. SI- (1) NO-(0)

Escala de medición: Baja productividad 0 a 6.7, media productividad 7.7 a 13.3, alta productividad 14.3 a 20.0

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos.**

para la validez de las encuestas se requirió, el juicio de expertos, según Hernández (2014). La validez es la medida real de la variable que la herramienta intenta medir. La autenticidad que se realizó al contenido de los cuestionarios ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería. Cuya finalidad fue recoger sugerencias y opiniones de maestros competentes, en administración en gestión pública, gestión en los servicios en salud, y salud pública. Que laboran en universidad pública, privada y EsSalud. Titulados en enfermería, magister y doctorado. (Anexo 6).

Los productos obtenidos de la validación de las herramientas a criterio de los expertos es el siguiente: la encuesta de ausentismo laboral obtuvo el resultado de 100% puntos. Y el resultado del cuestionario de productividad laboral fue 98% puntos. Podemos concluir de acuerdo a los valores de validez de la tabla, ambos instrumentos el nivel de magnitud de confiabilidad es muy alto, o sea son aplicables. (tabla 9,10 y 11).

Para decretar la fiabilidad de las herramientas por el coeficiente de Kuder-Richardson se señaló un modelo guía de 15 profesionales en enfermería, después se aplicó y se valoró la fiabilidad por coherencia interna de KR-20 por ser preguntas dicotómicas, elección de respuestas cerradas: Si y No.

Productos del estudio de KR-20 del modelo piloto en la variable ausentismo laboral resultaron 0,714 con una confiabilidad alta. Y en la variable productividad laboral tuvo un resultado de 0.792, (anexo 3).

### **3.5 Procedimientos**

El actual estudio, para evaluar la correlación del ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia. Se elaboro dos instrumentos, cuestionarios electrónicos en el formulario de Google (anexo 7) para recopilación de datos uno para la variable ausentismo laboral con 15 items y otro para productividad laboral con 20 items teniendo resuelto la confiabilidad y validez del instrumento, se procedió a encuestar al personal de enfermería (técnicos y enfermeras),

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Se aplico para análisis de datos estadísticos software, SPS, necesaria para registro y codificación de datos, mediante tabulaciones de tablas, gráficos de barras, escalas cuantitativas: media, mediana, moda, desviación estándar y varianza, prueba Kolmogórov-Smirnov, coeficiente de correlación de Spearman los cuales fueron necesarios para el análisis los datos frecuencia y porcentajes.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Referente al instrumento será anónimo y se mantendrá en estricta confidencialidad. Los resultados se darán tal y como es, no se dará falsos resultados, se dio con los principios de:

Justicia: porque Participaron todo el personal de enfermería de emergencia, que aceptaron voluntariamente intervenir en el estudio.

Autonomía: Se aplicó el cuestionario previo información del estudio a todo el personal de enfermería de emergencia.

No maleficencia: Este estudio no causó ningún daño al personal de enfermería, porque se realizó de forma voluntaria y previa autorización.

Beneficencia: se realizó el estudio para determinar los factores que impiden el buen desenvolvimiento del personal en relación a la carga laboral. Ocasionada por el ausentismo.

## IV Resultados

### Presentación de Resultados

#### A) Análisis descriptivo

**Tabla 1**

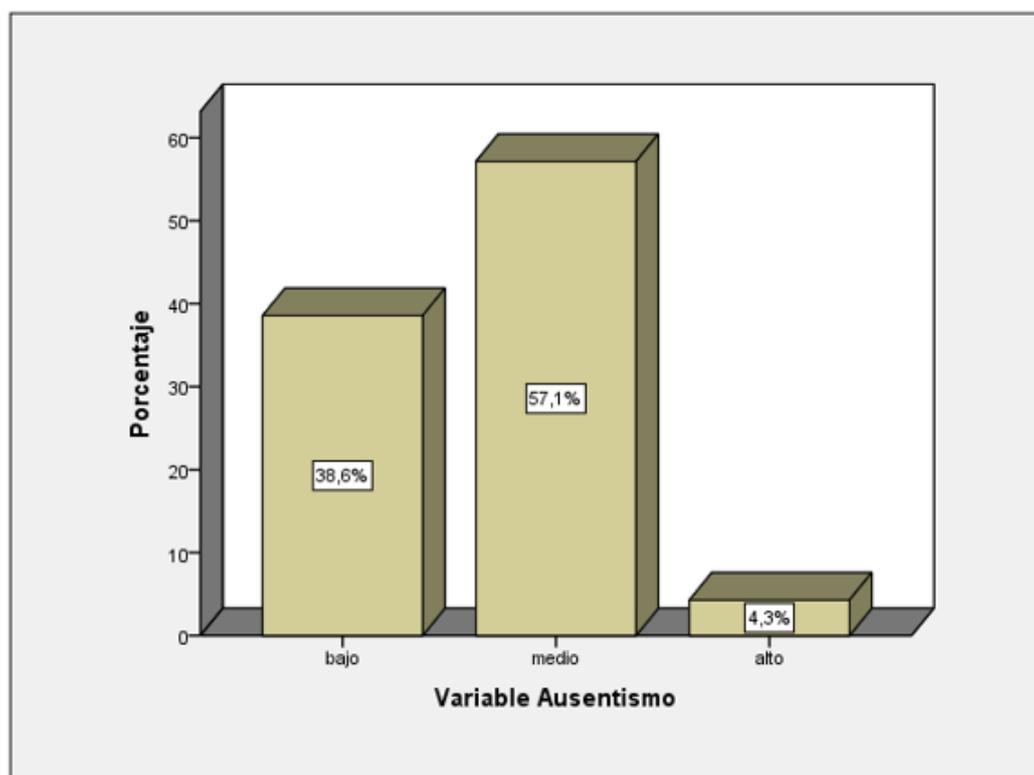
*Frecuencia de Variable Ausentismo laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	27	38.6
medio	40	57.1
alto	3	4.3
Total	70	100.0

En la tabla 1 y figura 2, se verifico que el 57,1% de los profesionales de enfermería tienen un ausentismo medio, seguido por 38,6% de ausentismo bajo, únicamente el 2,9% demostraron un alto ausentismo.

**Figura 2**

Frecuencia de Variable Ausentismo laboral



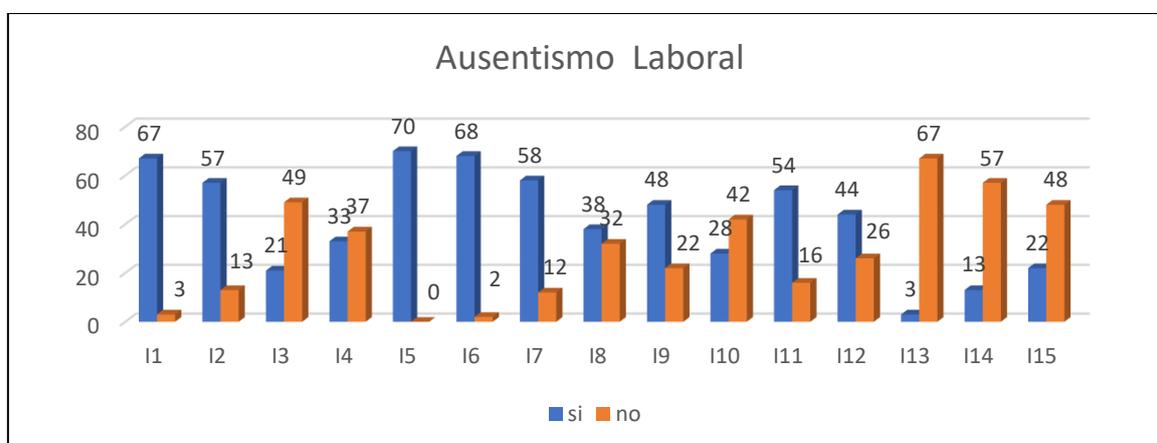
**Tabla 2***Variable Ausentismo por Dimensiones*

Dimensiones	items	si	porcentaje	no	Porcentaje
Factor profesional	I1	67	95.7	3	4.3
	I2	57	81.4	13	18.6
	I3	21	30.0	49	70.0
	I4	33	47.1	37	52.9
	I5	70	100.0	0	0
	I6	68	97.1	2	2.9
Factores internos	I7	58	82.9	12	17.1
	I8	38	54.3	32	45.7
	I9	48	68.6	22	31.4
	I10	28	40.0	42	60.0
	I11	54	77.1	16	22.9
Factores externos	I12	44	62.9	26	37.1
	I13	3	4.3	67	95.7
	I14	13	18.6	57	81.4
	I15	22	31.4	48	68.6

En la tabla 2 figura 3, se observó, el porcentaje de los resultados por dimensiones de la variable ausentismo, en el factor profesional, el ítem 1 tiene mayor porcentaje de 95.7%, conoce su función laboral, en factores internos predomina el ítem 7 con 82.9%, que propone mejoras para un buen desempeño y en factores externos el ítem 13 es el de mayor porcentaje, lo cual indica que no solicitaron licencia sin goce de haber, en el ítem 15 el 31.4% tenía personas que dependían de sus cuidados.

**Figura 3**

## Variable Ausentismo por Dimensiones



**Tabla 3**

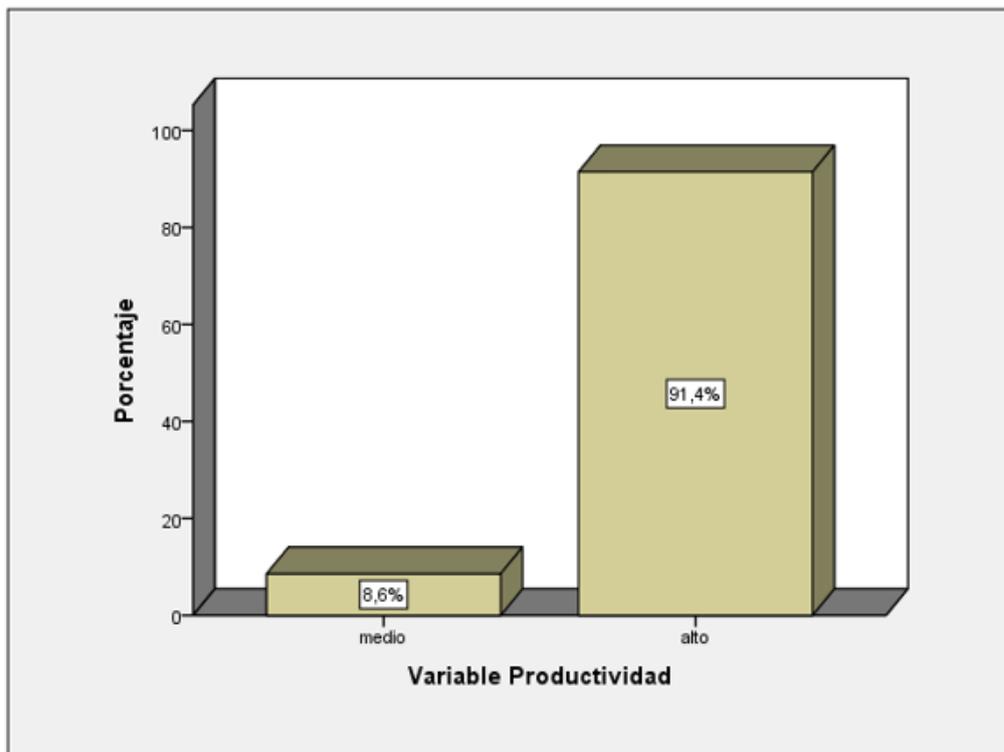
*Frecuencia de Variable Productividad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
medio	6	8.6
alto	64	91.4
Total	70	100.0

En la tabla 3 figura 4 se observó que los profesionales de enfermería presentan un 91% de productividad alta, seguidamente de una productividad medio con el 7,1%, no se encontró frecuencia de productividad baja.

**Figura 4**

Frecuencia de Variable Productividad laboral



**Tabla 4**

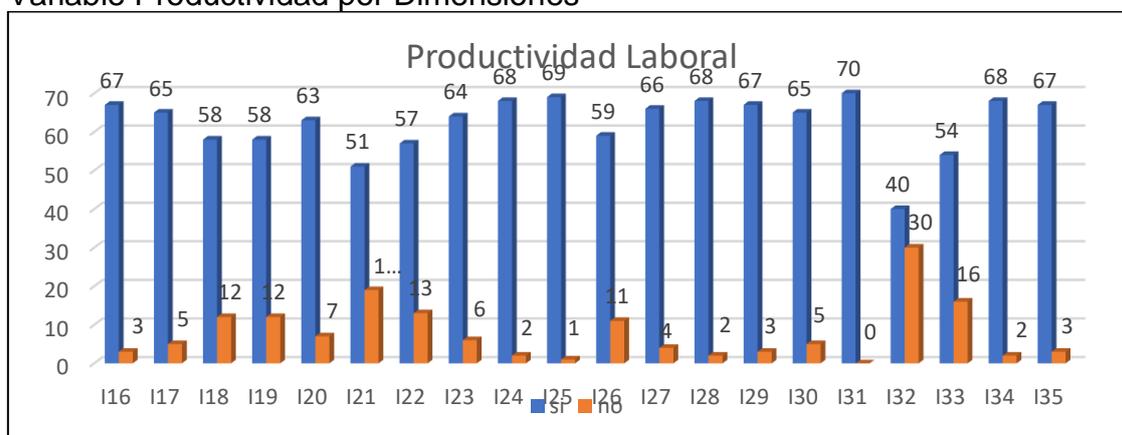
*Variable Productividad por Dimensiones*

		si	porcentaje	no	Porcentaje
Eficiencia	I16	67	95.7	3	4.3
	I17	65	92.9	5	7.1
	I18	58	82.9	12	17.1
	I19	58	82.9	12	17.1
	I20	63	90.0	7	10.0
	I21	51	72.9	19	27.1
	I22	57	81.4	13	18.6
	I23	64	91.4	6	8.6
Eficacia	I24	68	97.1	2	2.9
	I25	69	98.6	1	1.4
	I26	59	84.3	11	15.7
	I27	66	94.3	4	5.7
	I28	68	97.1	2	2.9
	I29	67	95.7	3	4.3
	I30	65	92.9	5	7.1
Efectividad	I31	70	100.0	0	0
	I32	40	57.1	30	42.9
	I33	54	77.1	16	22.9
	I34	68	97.1	2	2.9
	I35	67	95.7	3	4.3

En la tabla 4, figura 5, en productividad por dimensiones se observó, un mayor porcentaje en eficiencia en el ítem 24, con 97.1% lo que indica gran responsabilidad, en eficacia el ítem 28, nos representó que se avocan a sus labores completamente con 97.1%, finalmente en efectividad el 97.1% son perseverantes en el logro de sus objetivos.

**Figura 5**

Variable Productividad por Dimensiones



## B) Análisis inferencial

### Hipótesis general

Existe relación significativa entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre Ausentismo y Productividad Laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.*

Correlaciones		Ausentismo o laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,497**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	70	70
Productivida d laboral	Coeficiente de correlación	-0,497**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observo que el coeficiente de correlación de Spearman es -0.497 esto indica que la relación es inversa entre ambas variables, de correlación negativa media, (anexo 8, tabla 19) (con  $p = 0.000 \leq 0.05$ ) entonces existe una relación significativa entre ausentismo y productividad, denotando que a mayor ausentismo encontraremos menor productividad del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima, 2021,

### Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre ausentismo y la dimensión eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima ,2021.

**Tabla 6**

*Relación entre Ausentismo y la Dimensión Eficiencia del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.*

Correlaciones		Ausentismo laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,509**
		N	0,000
		70	70
Eficiencia		Coeficiente de correlación	-0,509**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000
		70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Construcción única basada en datos recopilados en la encuesta de 2021.

En la tabla se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es -0,509 esto indica la relación es inversa entre ausentismo y dimensión eficiencia, con correlación negativa considerable, (tabla 19) entonces se halla relación significativa ( $p = 0.000 \leq 0.05$ ) considerando que a mayor ausentismo menor eficiencia en el personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima,2021.

### Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre ausentismo y la dimensión eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima,2021.

**Tabla 7**

*Relación entre Ausentismo y la Dimensión Eficacia del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.*

Correlaciones		Ausentismo laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,333**
		N	0,005
		70	70
Eficacia		Coeficiente de correlación	-0,333**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,005
		70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla el coeficiente de correlación de Spearman es -0,333 esto indica relación inversa entre ausentismo y dimensión eficacia, de correlación

negativa media, (tabla 19) encontrándose relación significativa ( $p = 0.005 \leq 0.05$ ) describiendo que a mayor ausentismo menor eficacia, en el personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre ausentismo y la dimensión efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

**Tabla 8**

*Relación entre Ausentismo y la Dimensión Efectividad Laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima ,2021.*

Correlaciones		Ausentismo laboral	Efectividad
Rho de Spearman	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,312**
		N	.
Efectividad		Coeficiente de correlación	0,009
		Sig. (bilateral)	-0,312**
		N	0,009
			70
			70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se observa el coeficiente de correlación de Spearman es -0,312 esto indica relación inversa entre ausentismo y la dimensión efectividad de correlación negativa media, (tabla 19) existiendo relación significativa ( $p = 0.009 \leq 0.05$ ) denotando que a mayor ausentismo habrá menor efectividad, en el personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

## V. Discusión

Se debe mencionar que el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el ausentismo y la productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. Tomando en cuenta dicho objetivo, se elaboró un instrumento a cada variable con 15 y 20 ítems respectivamente, para poder analizar y determinar dicha relación. Considerando a la Real Academia Española (2017) deduce que ausentismo viene a ser la inasistencia al lugar, que debe ejecutar una acción, y como ausentismo laboral afirma ser la producción media por trabajador durante una etapa de tiempo. Con base en los resultados de este estudio, en la hipótesis general encontramos que el coeficiente de correlación de Spearman es  $-0.497$  esto indica que la relación es inversa de correlación negativa media, entre ambas variables, con  $(p = 0.000 \leq 0.05)$  entonces existe una relación significativa entre ausentismo y productividad laboral, lo que demuestra a mayor ausentismo menor productividad. Teniendo una concordancia con el estudio de Velásquez (2019) quien tuvo el mismo objetivo de estudio y llegó a la conclusión que si existe una concordancia contraria entre ausentismo laboral y productividad, Según prueba de Spearman para el nivel de significancia entregó un valor de  $-0,299$  la cual demuestra que si el trabajador presenta mayor ausentismo laboral entonces presentará menor productividad en sus actividades laborales, Davalos (2020) también concuerda que existe relación según los resultados por la prueba de Rho Spearman los que señalaron el grado de concordancia, entre ambas variables de  $(0,000 < 0,050)$  encontrándose relación entre el ausentismo y productividad con una conformidad de  $0.450$  siendo positiva y moderada. Relacionando la variable ausentismo con la variable de riesgos laborales, Castelar (2020) investigó la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia encontrando alto predominio de riesgos laborales en el ausentismo con una medida significativa de  $(p=0,000 < 0,05)$ , definiendo que el ausentismo siempre va a relacionarse con los riesgos laborales también con la productividad. Porque al existir riesgos también existirá ausencias y no se logrará la productividad deseada. Metin (2020) refiere que las medidas tomadas por la organización para reducir el ausentismo deben ser de acuerdo con la legislación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Como se pudo observar siempre se encontrara relación con la variable ausentismo, a lo mismo que con la productividad porque siempre va a existir pretextos para no asistir al centro laboral disminuyendo la productividad, pudiendo ser por enfermedad, como lo demostró Solimán et al (2020) en su estudio de mujeres canadienses identificadas con enfermedad de endometriosis a quienes se les encontraban bastante cansadas, débiles por lo mismo con baja productividad, también están relacionado con el ausentismo y la productividad, como refirió Ishibashi (2020) la omisión de sueño que es un significativo problema administrativo y de salud pública asociado con una reducción en la productividad laboral. Para regenerar la productividad en el lugar de trabajo, es viable que deba mejorar la calidad del sueño, los trastornos del sueño y el hábito de pastillas para descansar. Ya que por este motivo el personal puede encontrarse presente, como afirmó Adriana (2018) pero no cumplían con sus actividades. Como sucedió en el hospital de estudio, por la gran demanda de personal de enfermería, debido a la pandemia por el Covid 19, por lo que algunos profesionales tuvieron dos a tres trabajos motivos por el cual, no descansaban bien y sobrecargaban el trabajo a los demás. A pesar que la institución busca mantener la satisfacción del personal, teniendo como referencias de los resultados de la encuesta el ítem 5 que demuestra que existe confianza y trabajo en equipo, al 100%, debido a eso en el ítem 1 el 95.7% conoce su función laboral, como se concreta en el items 2 y 9 la organización otorga tiempo suficiente para las capacitaciones con el 81% y el ítem 8 que denota la satisfacción del salario por el trabajo realizado con el 54.3%. se denota el ausentismo con los items 14 y 15, por asuntos personales y por cuidar a algún familiar con 18.6% y 31.4% respectivamente. Por consiguiente, en la encuesta productividad laboral en la dimension eficiencia en el ítem 24 se observó 97.1% lo cual indica gran responsabilidad del personal, en eficacia se obtuvo el 97.1% con el items 28, que hizo referencia de la dedicación a sus labores, y finalmente con el items 34 la efectividad estuvo representada con el 97.1%, en relación con la pandemia se utilizó un cuestionario electrónico, lo cual es muy efectivo debido a la coyuntura vivida, pues ayuda al distanciamiento social, también es posible en responderlo escogiendo un momento de tranquilidad, sin apresuramientos o interrelaciones con otras actividades.

En función al primer objetivo específico, el cual es Identificar qué relación existe entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021, se resolvió la hipótesis específica que busca determinar si existe relación significativa entre la variable y la dimensión. Se hallaron que el coeficiente de correlación de Spearman es  $-0,509$  esto indica la relación es inversa entre ausentismo y la dimensión eficiencia, con correlación negativa considerable, además dicha relación es significativa ( $p = 0.000 \leq 0.05$ ) demostrándonos que al aumento de ausentismo del profesional habrá menos productividad, concordando Velásquez (2019) quien refiere que existe una relación inversa entre el ausentismo y la eficiencia apoyándose en la prueba de Spearman valor para el nivel de significancia de  $0,043$  el cual es menor al valor de contraste que es  $0,050$ , en tanto el autor Ramos (2017), concluyo que el ausentismo es un problema que va en aumento en el personal de salud debido a la sobrecarga de trabajo creando menos eficiencia hallando una relación que se asoció con la suma de ausencias de los trabajadores y factores que contribuyen al ausentismo de los empleados, como afirma Gutiérrez (2019) la eficiencia vendría a ser la relación del resultado logrado y los bienes usados, ahora bien vendría a ser una disposición para cumplir bien una labor, como describe Altakroni (2017) los motivos de baja productividad relacionada a la eficiencia son ocasionadas debido al matrimonio porque en su investigación halló que las enfermeras casadas y con hijos menores bajaron en eficiencia, a diferencia de las enfermeras solteras y sin hijos, siendo controversias culturales.

Al relación al segundo objetivo específico que es identificar qué relación existe entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021, teniendo en cuenta la hipótesis específica tenemos que el coeficiente de correlación de Spearman es  $-0,333$  esto indica relación inversa entre ausentismo y dimensión eficacia con correlación negativa media, ( $p = 0.005 \leq 0.05$ ) hallando entonces relación significativa, lo que nos señala que a mayor ausentismo encontraremos menos eficacia en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital de Lima, 2021, el estudio de Davalos C. (2020). Encontró también una relación entre el ausentismo y eficacia ( $p < 0.050$ ,  $r = 0,001$ ) además, la correlación es  $0,390$  es decir positiva y moderada, también encontró que la eficacia tiene un alto nivel en su muestra. Velásquez

(2019). Difiere e indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficacia, valiéndose de Rho de Spearman la prueba da un valor para el nivel de significancia de 0,143 el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050, desde el punto de vista de Rodríguez (1991) la eficacia vendría a ser la condición en que se realizan los trabajos planeados y se logran los efectos planificados, Njume (2020) considera que logrando realizar una gestión para realizar técnicas de disminución de estrés se lograría un equilibrio de vida en la enfermería, logrando así aumentar la salud y la eficacia del cuidado al paciente. Yuan (2020) refiere que el control de la eficacia tiene una percusión efectiva en la productividad laboral, esto ayudaría a las empresas a observar y evitar errores en el trascurso de la producción, motivando al personal a trabajar de manera más eficiente.

Al analizar los resultados del tercer objetivo que busca identificar qué relación existe entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021, considerando la hipótesis específica busca determinar si existe relación significativa entre la variable y la dimensión. Encontrándose en el resultado que el coeficiente de correlación de Spearman es -0,312 esto indica relación inversa entre ausentismo y la dimensión efectividad laboral con correlación negativa media ( $p = 0.009 \leq 0.05$ ) entonces existe relación significativa, esta relación indica que a mayor ausentismo habrá menos efectividad en el personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021. relacionando la efectividad, Barrera (2016) llegó a la conclusión que el control ejerce una forma de liderazgo dominante y a la vez inclusivo que compromete un mayor grado de madurez de los trabajadores. Que impulsa el desempeño de alto nivel para la productividad laboral. Los resultados mostraron una relación significativamente de +0.83. Entre el estilo de liderazgo y la efectividad. En relación a la problemática expuesta sería concordante con la definición de Gutiérrez (2010) que considera que en la efectividad se entiende que efectivamente, los objetivos planteados son trascendentes y deben alcanzarse. Tomando en cuenta a Davalos (2020) llegó a la conclusión que, si existe una correlación entre ausentismo y efectividad, valiéndose de la prueba de Rho de Spearman estableció una correlación de 0,487 absentismo se relacionó con la efectividad ( $p < 0.050$ ,  $r = 0,000$ ) atribuyendo una positividad moderada entre ambas. Forero, (2016) revelaron que detectaron el motivo de ausentismo laboral con alto

porcentaje en la salud generada por las enfermedades respiratorias parasitarias, sugirieron la creación de guías para planificar una acción conforme a los factores de riesgo los empleados con menos años en la empresa ocasionan mayor ausencia relacionando estos factores se concluye que a mayor ausentismo menor efectividad. Con base en Ramos (2017) cuando argumenta que el ausentismo viene a ser un problema en el personal de salud porque va en aumento apoyándose en el estudio que realizo para investigar el comportamiento del grupo de trabajo, donde asocio las ausencias de los trabajadores de salud con la sobrecarga laboral, lo cual influyo notablemente en el ausentismo laboral, por lo que al haber sobrecarga de trabajo no se podría lograr realmente una efectividad. En relación a la idea anterior Sesme (2020) encontró en su investigación que el 94,7% empleados se habían ausentado por lo menos un turno en el último año, razón principal salud, la falta de pagos, el estrés y la sobrecarga laboral por falta del empleador para cubrir los puestos vacantes, con base a los estudios no sería posible cumplir con efectividad.

En relación a los estudios, la mayoría concordaron que, si no llegaban al establecimiento laboral, afectaría la productividad, reduciría la producción, afectaría a los profesionales de salud a los pacientes e instituciones. El estudio solo se correlaciona entre las dos variables y sus dimensiones, coincidiendo que existe relación inversa significativa lo que indica que a mayor ausentismo menor seria la productividad, tomando en cuenta la situación actualmente diferente, debido a la pandemia. COVID19. En esta investigación se encontró un ausentismo medio con 57.1% con una productividad alta de 91.4%, tomando como referencia las características socio demográficas, estos valores seria, porque los profesionales de enfermería en este estudio, en edad oscilarían entre 35 a 44 años en un 55.7%. lo que indica que son personas responsables con metas ya definidas, encontrando relación con el tiempo de servicio de 1 a 10 años en 74.3%, lo cual determina que las personas se sienten identificados con la institución, por lo tanto, conocen la misión, visión, objetivos, de ella. También lo relacionamos con los distritos de referencia, como el Callao, los Olivos, SMP. los cuales están cercanos al centro laboral en un 67.0% por lo que no existiría pretextos para ausentarse, por falta de movilidad, o el largo trayecto, por lo que realizan la productividad con eficiencia, eficacia y efectividad.

## VI. Conclusiones

Primera: Se concluye que las variables ausentismo y productividad, tienen una relación inversa, significativa, ( $Rho = -0.497$ ;  $p = 0.000 \leq 0.05$ ) de correlación negativa media, (tabla19) lo que indica que a mayor ausentismo disminuirá la productividad laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

Segunda: Se concluye que la variable ausentismo y la dimensión eficiencia, tienen una relación inversa y significativa ( $Rho = -0,509$ ,  $p = 0.000 \leq 0.05$ ), correlación negativa considerable, (tabla19) lo que indica que a mayor ausentismo disminuirá la eficiencia laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

Tercera: Se concluye que la variable ausentismo y dimensión eficacia, tienen una relación inversa y significativa ( $Rho = -0,333$ ,  $p = 0.005 \leq 0.05$ ), de correlación negativa media, (tabla19) lo que indica que a mayor ausentismo disminuirá la eficacia laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

Cuarta: Se concluye que la variable ausentismo y la dimensión efectividad, tienen una relación inversa y significativa ( $Rho = -0,312$ ,  $p = 0.009 \leq 0.05$ ), de correlación negativa media, (tabla19) lo que indica que a mayor ausentismo disminuirá la efectividad laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

## **VII. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda que las características de las muestras encuestadas deben mantener uniformidad (edad, sexo, condición social, tiempo de servicio, lugar de residencias) entre otros principios de inclusión e exclusión, mantener principio de aleatoriedad, donde el personal tenga la posibilidad de ser elegido, Utilizar Software estadísticos, SPS, OpenEpi, para aplicar, tamaño de muestra, números aleatorios entre otros, (anexo 8).

Segundo: Lo fundamental para disminuir el ausentismo laboral, es que haya un seguimiento al personal, realizar control médico, calificar según eficiencias para desplazar al personal, recategorizar al personal, para el mejor desenvolvimiento de cada uno.

Tercero: Las organizaciones necesitan implementar programas de motivación a través de incentivos, supervisiones de desenvolvimiento en su entorno de trabajo y las relaciones que se mantienen allí para evitar problemas durante el desarrollo de funciones.

Cuarto: Las instituciones deben promover el trabajo en equipo, técnicos enfermeras, para aumentar la productividad con eficacia, eficiencia y efectividad, por el bien de los pacientes.

Quinto: Las instituciones, deben preocuparse cuando hay ausentismo del personal, y buscar cubrirlo inmediatamente, porque la sobrecarga laboral del personal que se encuentra presente con lleva a disgustos, malos entendidos, también deben promover y programar actividades de recreación con el fin de integrar de manera continua en su totalidad a los trabajadores de salud.

Sexto: Actualmente con la epidemia del COVID 19 hay bastante demanda de personal, por lo que las jefaturas de los recursos humanos en las instituciones, deben poner énfasis en contratar personal idóneo y calificados con experiencia en cada area a desempeñarse,

## Referencias

- Altakroni H, M. I.-A.-H. (2017). *Healthcare productivity, and its sociodemographic determinants, of Saudi female nurses:A cross-sectional survey, Al-Qassim, Saudi Arabia.* *Pub Med - NIH National Library of Medicine, Int J Health Sci (Qassim)*. 2019 Nov-Dec;13(6):19-25. PMID: 31745394; PMCID: PMC6852504.
- Arias,A.S.(2016).*productividad*.<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20productividad,utilizando%20un%20m%C3%ADnimo%20de%20recursos>.
- Barrera González, J. D. (2017). *El estilo de liderazgo como factor estratégico para laproductividad*.Mexico:<http://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/1542/1/RI004586.pdf>.
- Battisti, M. y. (2013). *Flexible wage contracts, temporary*. Italian: Industrial Relation.
- Baxter S, S. K. (2014 ). *The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs*. *J Heal Promot* 014;28(6):347–63. <https://doi.org/10.4278/ajhp.130731-LIT-395>.
- Baxter, S. C. (2015). *Development of the Workplace Health Savings Calculator: a practical tool to measure economic impact from reduced absenteeism and staff turnover in workplace health promotion*. *BMC Res Notes* 8 art: 457 <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1402-7>.
- binternational. (2019). *Tipos de absentismo laboral y cómo evitarlo*. binternational, <https://binternational.net/tipos-de-absentismo-laboral-y-como-evitarlo/>.
- Briner., R. ((September) 1996 ). *Absence from Work. abc work relat disord*. *Pud Med*, 745-748.
- Carreño M,O.N. (2019). *”Factores que influyen en el ausentismo*. Lima-Perú: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3542/CARRE%C3%91O%20Y%20CHOA\\_tesis\\_posgrado\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3542/CARRE%C3%91O%20Y%20CHOA_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Castelar Cárdenas, P. S. (2020). *Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia*. Callao - Perú: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49967/Castelar\\_CPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49967/Castelar_CPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Cucchiella F, G. M. (2014). *Managing Absenteeism in the Workplace: The Case of an Italian Multiutility Company*. *Procedia - Soc Behav Sci*. Elsevier : El Sevier B.V. 150:1157–66 <https://cyberleninka.org/article/n/930236/viewer>.
- Dávalos Herrera, C. Y. (2020). *Ausentismo laboral y productibilidad del area critica de un hospital castrense*. Bellavista-Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49946>.
- Díaz CR, A. A. (2018). *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermeria de areas criticas*. LLima-perú: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- Diaz Zazo, M. P. (2015). *Prevencion de Riesgos Laborales seguridad y salud laboral*. España: Paraninfo.
- EMPRESAS. (2019). *como medir la productividad de los empleados*. Madrid: <https://www.mba-madrid.com/empresas/medir-productividad-empleados/>.
- Escobar, D. (2018). *ausencia laboral*. :<https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>.
- EsSalud. (2006). *resolucion de gerencia general*. N° 121: [https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000003410\\_pdf.pdf](https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000003410_pdf.pdf).
- Estimating the Effect and Economic. *Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment-Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective*. (2017).
- Figuroa Samaniego, K. M. (2019). *Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad*. piura-Perú: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3215320>.
- Forero A., N. L. (2016). *Caracterizacion del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente Colombiano*. Colombia: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero\\_Nunez\\_Patino\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero_Nunez_Patino_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Galindo, M. y. (2015). *Productividad” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1,*. Mexico: [file:///C:/Users/Luz/Downloads/201508\\_mexicoproductivity.pdf](file:///C:/Users/Luz/Downloads/201508_mexicoproductivity.pdf).
- Goetzel Ron Z, G. S. (2009). *The Relationship Between Modifiable Health Risk Factors and Medical Expenditures, Relationship Between Modifiable Health Risk Factors and Medical Expenditures, Relationship Between Modifiable*

- Health Risk Factors and Medical Expenditures, Relationship Between. *PubMed*, 487- 499.
- Gutierrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad. 3ra. edicion.* Mexico: mcgraw-hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Heredia, F. A. (2006 reimpr 2015.). *Administracion de los recursos humanos, para el alto desempeño.* Mexico: trillas.
- Hernandez, R. F. (2006). *Metodologia de la Investigacion 4ta. ed.* Mexico: McGraw-Hill Companies.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodologia de la investigacion 5ªed.* Mexico: D.F: McGraw-Hill. .
- Hernandez, S. (2014). *Metodologia de la investigacion.* [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf).
- Jimenez A., D. E. (2000). *Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa de maquinaria no electica.* Colombia: <file:///C:/Users/Luz/Downloads/Dialnet-ModeloDeProductividadDeDavidSumanthAplicadoAUnaEmp-4797261.pdf>.
- Jose M. Peiró, et al. (2008). *el absentismo laboral.* Valencia: universitat de Valencia.
- Kaiser CP. (1998 volumen 27 - 1). What do we know about employee absence behavior? An. *Elsevier*, 79-96.
- Lepkowski. (2008b).
- M., A. (2018). Conoce los distintos tipos de absentismo laboral y descubre cómo evitarlos. *HRTRENDS*, <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/tipos-absentismo-laboral>.
- Merino, Julián Pérez Porto y María. (2014 actualizado 2016). *Definicion de Rendimiento Laboral.* <https://definicion.de/rendimiento-laboral>.
- Metin Bayram, H. B. (31 de 07 de 2020). The Relationships Between Control Measures and Absenteeism in the. *Safety and Health at Work*, 443-449. Recuperado el 16 de 07 de 2021, de (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral: Causas control y análisis nuevas técnicas 2da Edicion.* Madrid-España: fundacion confemetal - <https://cutt.ly/Gs2WNMh>.

- Mondragon, M. (2014). Informacion cientifica. *ibero americana*, 100. Recuperado el 21 de julio de 2021
- Njume, P. (2020). *Assisting Psychiatric Nurses in Managing Work Stress and*. Washington: Walden University. Obtenido de <https://core.ac.uk/display/346462404?source=2>
- OMS. (2010). *Enfermería*. <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables*. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf).
- Organization, W. H. (2008-2017). *WHO Global Plan of Action on Workers' Health*. Baseline for Implementation. 2013;1–46.
- ORP. (2020). *Ausentismo laboral*. Fundacion Internacional, Colombia: <https://fiorp.org/ausentismo-laboral/>.
- Ortiz Yolanda, S. V. (1995). Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. *Dialnet*, 237-246.
- Paez, G. (2020). *Efectividad*. Economipedia.
- prevencionar.com.pe. (2019). *el ausentismo o absentismo laboral*. Peru: <http://prevencionar.com.pe/2019/07/22/el-ausentismo-o-absentismo-laboral/>.
- Prokopenko, J. (1987). *Productivity management*. Ginebra-Suiza: OIT-Organizacion Internacional del Trabajo P.3.
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestion de la Productividad*. Ginebra: Productivity Management.
- RAE. Perez, J. M. (2017). *Ausentismo*. RAE - Real Academia Española: <https://definicion.de/ausentismo/>.
- Ramirez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. . venezuela: panapo.
- Ramos A. (2017). *A study of employee absenteeism at the health care corporation of St. Canada*: <https://research.library.mun.ca/12553>.
- Rengifo, I. J. (2017). *Ausentismo laboral del personal de un núcleo de una*. Venezuela:<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6213/irengifo.pdf?s>.
- Rodriguez, F. . (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. venezuela:<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indica>

dores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.  
PDF.

Sampieri, et al. (2014). *metodologia de la investigacion*.

Sampieri Fernandez. (2014). *investigacion*.

Sesme Troya, , D. (2020). *Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo*. Huayaquil- Ecuador: universidad catolica de santiago de guayaquil. Recuperado el 15 de julio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15837>

Soliman A, Y. R., 2 Catherine Robert, M., 2 Isabelle Defoy, P., & 2. (2020). *Impact of Endometriosis on Fatigue and Productivity Impairment in a Cross-Sectional Survey of Canadian Women*. *elsevier*. Recuperado el 17 de julio de 2021, de <https://doi.org/10.1016/j.jogc.2020.06.022>

Stanford, J. (1999). "Up your widgets: for a while, raising Canada's productivity looked like the Liberals' latest 'tough love' measure: work harder, produce more ...". *This Magazine*, vol. 33, no. 1, 12-14 [https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=137&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=1&docId=GALE%7CA30362658&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZAHW&prodId=PPDS&page](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=137&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=1&docId=GALE%7CA30362658&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZAHW&prodId=PPDS&page).

Steers, R. y. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal Applied Psychology*, diario TOC- N° 63, 391-407.

Stromberg, C. e. (2017). *Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism and work*. ESPAÑA: <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>.

Tous-Pallarès Pallarès, Jordi; Flores Carrillo, Raúl; Soler Ponsell, Tamara; Espinoza Díaz, Margarita. (2014,). *El absentismo laboral en empleados del sector hotelero*. Papeles del Psicólogo [en línea]. *Papeles del Psicólogo*, vol. 35 , pp. 59-65 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184008>.

Uribe Jose Miguel MD, M. M.-O.-R. (2017). Presenteeism, Absenteeism, and Lost Work Productivity among Depressive Patients from Five Cities of Colombia. *Elsevier*, volumen 14 pag. 15-19 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212109917300122#bib2>.

- Velasquez, K. (2019). "Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en. Lima-Perú: file:///C:/Users/Luz/Downloads/Velasquez\_AK%20(3).pdf.
- Yoshiki Ishibashi, M. S. (2020). Association between work productivity and sleep health Across-sectional study in Japan. *Elsevier*, 1-7. Obtenido de [sleephealthjournal.org](http://sleephealthjournal.org)
- Yuan Ma \*, Q. Z. (2020). Environmental management and labor productivity: The moderating role of. *Elsevier*, 255. Recuperado el 17 de julio de 2021, de <http://www.elsevier.com/locate/jenvman>

# Anexos

## Anexo 1: Matriz de consistencia.

### Titulo: "Ausentismo y Productividad Laboral del Personal de Enfermería en el Área de Emergencia de un Hospital de Lima 2021?"

PROBLEMA GENERAL QUE ATENDERA LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	SUPUESTO GENERAL	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?	¿Cuál es la relación entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?	¿Existe relación significativa entre ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?	Variable $O_1$ : Variable 1 ausentismo $O_2$ : Variable 2 productividad laboral	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño. Transversal Población y muestra: 70 (entre técnicos y enfermeras)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS QUE ATENDERA LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN	SUPUESTOS ESPECÍFICOS		
<p>¿Cuál es la relación entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuál es la relación entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021</li> <li>Cuál es la relación entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> </ul>	<p>¿Identificar, que relación existe entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar, ¿qué relación existe entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> <li>Identificar, ¿qué relación existe entre ausentismo y efectividad laboral del personal de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe relación significativa entre ausentismo y eficiencia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> <li>Existe relación significativa entre ausentismo y eficacia del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> <li>Existe relación significativa entre ausentismo y efectividad laboral del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2021?</li> </ul>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausentismo:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>F. Profesional</li> <li>F. Interno</li> <li>F. Externo</li> </ul> </li> <li>Productividad                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia</li> <li>Eficacia</li> <li>Efectividad</li> </ul> </li> </ul> <p>Arias, F. y Heredia, V. (2006). Koontz, H. y Wehrich, H. (2004)</p>	<p>Técnica: encuesta observacional</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
AUSENTISMO LABORAL	(Battisti, 2013) Desde el punto de vista empresarial, el ausentismo laboral impide a la compañía operar sus recursos con efectividad y eficiencia	Estuvo representada por las dimensiones: 1) Factor profesional, con sus indicadores, a). Nivel de conocimiento del área de trabajo. b) Insatisfacción laboral y nivel de relaciones sociales con el entorno laboral. 2) factores internos son a). Grado de satisfacción salarial, b) crecimiento profesional; c) Nivel de conformidad de las condiciones laborales. 3) Factores externos con sus indicadores a). número de descansos médicos b) existencia de problemas familiares	FACTORES PROFESIONALES  FACTORES INTERNOS  FACTORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del área de trabajo</li> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Interrelación social con el entorno laboral</li> <li>• satisfacción salarial</li> <li>• crecimiento profesional</li> <li>• Aceptación de las condiciones laborales.</li> <li>• Cantidad de descansos médicos.</li> <li>• Realidad de problemas familiares.</li> </ul>	<p>bajo Ausentismo 0 – 5.0</p> <p>Medio ausentismo 6.0 – 10.0</p> <p>Alto ausentismo 11.0 – 15.0</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Prokopenko J. (1987) Indica, la productividad es la relación lograda debido a un sistema de servicios y los recursos utilizados para obtenerla. O sea, a la productividad lo define como el uso de recursos Eficientes como: capital, información, trabajo, tierra, materiales, en el resultado de los bienes y servicios.	esta variable estuvo representada por las dimensiones: 1) Eficiencia con sus indicadores, a) programación de actividades. b) grado de capacidad laboral) disponibilidad de recursos. 2) Eficacia con sus indicadores a) nivel de colaboración en el trabajo b) cumplimiento de objetivos, 3) Efectividad cuyos indicadores son, a) nivel de calidad b) valoración continua.	EFICIENCIA  EFICACIA  EFECTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de actividades</li> <li>• Nivel de capacidad laboral</li> <li>• Disponibilidad de bienes</li> <li>• Grado de cooperación en el trabajo</li> <li>• Desempeño de objetivos</li> <li>• Nivel de calidad</li> <li>• Valoración continua</li> </ul>	<p>Baja productividad 0 – 6.7</p> <p>Media productividad 7.7 – 13.3</p> <p>Alta productividad 14.3 – 20.0</p>

### Anexo 3:

#### ENCUESTA AUSENTISMO y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a) trabajador, con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante, por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Este cuestionario es de carácter anónimo y estrictamente confidencial, por lo tanto, le ruego responder con absoluta sinceridad. A continuación, usted dispondrá de una serie de preguntas que consta de dos ítems afirmativo (SI) y negativo (NO), elija para cada una de ellas una sola respuesta y marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: .....

Tiempo de servicios: .....

Distrito de residencia: .....

N°	PREGUNTAS AUSENTISMO	ITEMS	
		SI	NO
	DIMENSIÓN: FACTOR PROFESIONAL		
1	Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia		
2	La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales		
3	La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño.		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.		
5	Usted conserva buena relación interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo.		
6	Se siente usted identificado con la institución donde labora.		
	DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS		
7	Usted plantea mejoras a beneficio de un buen desempeño laboral.		
8	Usted se siente feliz con el salario que recibe por el trabajo realizado		
9	La institución le da oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional		
10	Usted considera que el ambiente físico donde labora, es adecuado para un buen desempeño laboral.		
11	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.		
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS		
12	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.		
13	Usted Solicito, licencia sin goce de haber en el presente año.		
14	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.		

15	En el entorno familiar, hay alguna persona enferma que dependa de su cuidado.		
----	---	--	--

N°	PREGUNTAS PRODUCTIVIDAD	ITEMS	
		SI	NO
	DIMENSION: EFICIENCIA		
16	Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades.		
17	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.		
18	Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo.		
19	Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente.		
20	El servicio que usted brinda es conforme a los indicadores de calidad de atención al usuario.		
21	Usted, elabora el proceso de atención de enfermería y lo registra correctamente en la historia clínica.		
22	Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios.		
23	Cree usted que las capacitaciones al personal, contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución.		
24	Usted hace uso en forma responsable de los equipos o instrumentos de la institución, evitando su deterioro.		
	DIMENSIÓN: EFICACIA		
25	La interrelación con los usuarios, durante su desempeño laboral es adecuada.		
26	En relación a su centro laboral, usted busca información en las normas, directivas, manuales y actualiza sus conocimientos.		
27	Aporta sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, para corregir imprevistos en su centro laboral.		
28	Usted se integra completamente, en el desarrollo de sus actividades laborales, en su centro de trabajo.		
29	Usted sabe cuál es la misión, visión de su centro laboral y se identifica con ella.		
30	Usted contribuye con sus conocimientos académicos o técnicos, que sea de utilidad para su centro laboral.		
31	Usted cumple con la entrega de los trabajos asignados oportunamente.		
	DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD		
32	Cuando no se encuentra por algún imprevisto su jefe inmediato, Usted asume la responsabilidad.		
33	Usted muestra un mayor compromiso con la institución, brindando más tiempo de lo necesario.		
34	Usted es perseverante, en el logro de sus objetivos trazados en la institución.		
35	Usted cree, que su rendimiento laboral es el apropiado.		

## Anexo 4: Validez de los instrumentos

**Tabla 9**

*Validación del Cuestionario Ausentismo Laboral*

N°	Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
1	Dr. Gisela Luz Rodríguez Flores	100%	100%	100%	100%
2	Mg. Robert Michell Quispe Guizado	100%	100%	100%	100%
3	Mg. Patricia del C. Montesinos Matos	100%	100%	100%	100%
4	Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Total		100%	100%	100%	100%

**Fuente:** detalles únicos de la validación del instrumento

Esta tabla muestra los expertos que contribuyeron a la verificación del instrumento ausentismo laboral en la investigación 2021. Del cual se logró un puntaje de 100%

**Tabla 10**

*Validación del Cuestionario Productividad Laboral*

N°	Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
1	Dr. Gisela Luz Rodríguez Flores	80%	100%	100%	93%
2	Mg. Robert Michell Quispe Guizado	100%	100%	100%	100%
3	Mg. Patricia del C. Montesinos Matos	100%	100%	100%	100%
4	Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Total		95%	100%	100%	98%

**Fuente:** Detalles únicos de la validación del instrumento

Esta tabla muestra los expertos que contribuyeron a la verificación del instrumento productividad laboral en la investigación 2021. Del cual se logró un puntaje de 98%

**Tabla 11**

*Interpretación de la Magnitud del Factor de Confianza del Instrumento*

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Fuente:** Citado por Ruiz Bolívar (2002) y Pallella (2003)





## Anexo 6: Validación de instrumentos por juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - AUSENTISMO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1- FACTORES PROFESIONALES</b>								
1	Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia	X		X		X		
2	La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales.	X		X		X		
3	La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño.	X		X		X		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución	X		X		X		
5	Usted conserva buena relación interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo.	X		X		X		
6	Se siente usted identificado con la institución donde labora.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 – FACTORES INTERNOS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted plantea mejoras a beneficio de un buen desempeño laboral	X		X		X		
8	Usted se siente feliz con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
9	La institución le da oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
10	Usted considera que el ambiente físico donde labora, es adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3- FACTORES EXTERNOS</b>		X		X		X		
12	Tuvo usted descanso médico, en el transcurso del año	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Usted Solicito, licencia sin goce de haber en el presente año.	X		X		X	
14	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.	X		X		X	
15	En el entorno familiar, hay alguna persona enferma que dependa de su cuidado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carlos A. Jaimes Velásquez ..... DNI: 42762905 .....

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública. .....

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

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

.....03 de junio del 20.....21

Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez  
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO  
COESPIS N° 239

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - AUSENTISMO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1- FACTORES PROFESIONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia	X		X		X		
2	La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales.	X		X		X		
3	La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño.	X		X		X		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución	X		X		X		
5	Usted conserva buena relación interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo.	X		X		X		
6	Se siente usted identificado con la institución donde labora.							
	<b>DIMENSIÓN 2 – FACTORES INTERNOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Usted plantea mejoras a beneficio de un buen desempeño laboral	X		X		X		
8	Usted se siente feliz con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
9	La institución le da oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
10	Usted considera que el ambiente físico donde labora, es adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3- FACTORES EXTERNOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Tuvo usted descanso médico, en el transcurso del año	X		X		X		
13	Usted Solicito, licencia sin goce de haber en el presente año.	X		X		X		
14	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.	X		X		X		
15	En el entorno familiar, hay alguna persona enferma que dependa de su cuidado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planeados son suficientes para medir las dimensiones establecidas en el estudio

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mtro: **Robert Michell Quispe Guizado.**        **DNI: 43759097**

**Especialidad del validador:** **Administración con Mención en Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de junio del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - AUSENTISMO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1- FACTORES PROFESIONALES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia	X		X		X		
2	La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales.	X		X		X		
3	La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño.	X		X		X		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución	X		X		X		
5	Usted conserva buena relación interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo.	X		X		X		
6	Se siente usted identificado con la institución donde labora.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – FACTORES INTERNOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	Usted plantea mejoras a beneficio de un buen desempeño laboral	X		X		X		
8	Usted se siente feliz con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
9	La institución le da oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
10	Usted considera que el ambiente físico donde labora, es adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3- FACTORES EXTERNOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Tuvo usted descanso médico, en el transcurso del año	X		X		X	
13	Usted Solicito, licencia sin goce de haber en el presente año.	X		X		X	
14	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.	X		X		X	
15	En el entorno familiar, hay alguna persona enferma que dependa de su cuidado.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Montesinos Matos, Patricia del Carmen**      DNI: 41514282

Especialidad del validador: **Lic. Enfermería- Emergencia / Maestra en gestión de los Servicios de la Salud,**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2021

*Patricia Montesinos Matos*

Lic. Patricia Montesinos Matos  
CEP: 54071

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - AUSENTISMO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1- FACTORES PROFESIONALES</b>							
1	Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia	X		X		X		
2	La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales.	X		X		X		
3	La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño.	X		X		X		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución	X		X		X		
5	Usted conserva buena relación interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo.	X		X		X		
6	Se siente usted identificado con la institución donde labora.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – FACTORES INTERNOS</b>							
7	Usted plantea mejoras a beneficio de un buen desempeño laboral	X		X		X		
8	Usted se siente feliz con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
9	La institución le da oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
10	Usted considera que el ambiente físico donde labora, es adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	Usted Cuenta con material indispensable para el cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3- FACTORES EXTERNOS</b>							

12	Tuvo usted descanso médico, en el transcurso del año	X		X		X		
13	Usted Solicito, licencia sin goce de haber en el presente año.	X		X		X		
14	Por atender asuntos personales, usted se ha ausentado de su centro laboral.	X		X		X		
15	En el entorno familiar, hay alguna persona enferma que dependa de su cuidado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **RODRIGUEZ FLORES GISELA LUZ**        **DNI: 04079674**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Servicios de Salud y Dra. SALUD PUBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1- EFICIENCIA</b>							
1	Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente.	X		X		X		
5	El servicio que usted brinda es conforme a las reglas de calidad de atención al usuario.	X		X		X		
6	Usted, elabora correctamente el registro en la historia clínica	X		X		X		
7	Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios.	X		X		X		
8	Cree usted que las capacitaciones al personal, contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución.	X		X		X		
9	Usted hace uso en forma responsable de los equipos o instrumentos de la institución, evitando su deterioro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – EFICACIA</b>							
10	La interrelación con los usuarios, durante su desempeño laboral es adecuada.	X		X		X		
11	En relación a su centro laboral, usted busca información en los manuales y actualiza sus conocimientos.	X		X		X		
12	Aporta sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, para corregir imprevistos en su centro laboral.	X		X		X		
13	Usted se integra completamente, en el desarrollo de sus actividades laborales, en su centro de trabajo.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1- EFICIENCIA</b>								
1	Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente.	X		X		X		
5	El servicio que usted brinda es conforme a las reglas de calidad de atención al usuario.	X		X		X		
6	Usted, elabora correctamente el registro en la historia clínica	X		X		X		
7	Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios.	X		X		X		
8	Cree usted que las capacitaciones al personal, contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución.							
9	Usted hace uso en forma responsable de los equipos o instrumentos de la institución, evitando su deterioro.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 – EFICACIA</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La interrelación con los usuarios, durante su desempeño laboral es adecuada.	X		X		X		
11	En relación a su centro laboral, usted busca información en los manuales y actualiza sus conocimientos.	X		X		X		
12	Aporta sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, para corregir imprevistos en su centro laboral.	X		X		X		
13	Usted se integra completamente, en el desarrollo de sus actividades laborales, en su centro de trabajo.	X		X		X		

14	Usted sabe cuáles son los objetivos y metas de su centro laboral y se identifica con ella.	X		X		X	
15	Usted contribuye con sus conocimientos académicos o técnicos, que sea de utilidad para su centro laboral.	X		X		X	
16	Usted cumple con la entrega de los trabajos asignados oportunamente.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3- EFECTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Cuando no se encuentra por algún imprevisto su jefe inmediato, Usted asume la responsabilidad.	X		X		X	
18	Usted muestra un mayor compromiso con la institución, brindando más tiempo de lo necesario.	X		X		X	
19	Usted es perseverante, en el logro de sus objetivos trazados en la institución.	X		X		X	
20	Usted cree, que su rendimiento laboral es el apropiado.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planeados con suficientes para medir las dimensiones establecidas en el estudio

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mtro: Robert Michell Quispe Guizado        **DNI: 43759097**

**Especialidad del validador:** Administración con Mención en Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de junio del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1- EFICIENCIA</b>							
1	Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente.	X		X		X		
5	El servicio que usted brinda es conforme a las reglas de calidad de atención al usuario.	X		X		X		
6	Usted, elabora correctamente el registro en la historia clínica	X		X		X		
7	Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios.	X		X		X		
8	Cree usted que las capacitaciones al personal, contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución.	X		X		X		
9	Usted hace uso en forma responsable de los equipos o instrumentos de la institución, evitando su deterioro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – EFICACIA</b>							
10	La interrelación con los usuarios, durante su desempeño laboral es adecuada.	X		X		X		
11	En relación a su centro laboral, usted busca información en los manuales y actualiza sus conocimientos.	X		X		X		
12	Aporta sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, para corregir imprevistos en su centro laboral.	X		X		X		
13	Usted se integra completamente, en el desarrollo de sus actividades laborales, en su centro de trabajo.	X		X		X		

14	Usted sabe cuáles son los objetivos y metas de su centro laboral y se identifica con ella.	X		X		X	
15	Usted contribuye con sus conocimientos académicos o técnicos, que sea de utilidad para su centro laboral.	X		X		X	
16	Usted cumple con la entrega de los trabajos asignados oportunamente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3- EFECTIVIDAD</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
17	Cuando no se encuentra por algún imprevisto su jefe inmediato, Usted asume la responsabilidad.	X		X		X	
18	Usted muestra un mayor compromiso con la institución, brindando más tiempo de lo necesario.	X		X		X	
19	Usted es perseverante, en el logro de sus objetivos trazados en la institución.	X		X		X	
20	Usted cree, que su rendimiento laboral es el apropiado.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Montesinos Matos, Patricia del Carmen**      DNI: 41514282

Especialidad del validador: **Lic. Enfermería- Emergencia / Maestra en gestión de los Servicios de la Salud,**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2021

*Patricia Montesinos Matos*

Lic. Patricia Montesinos Matos  
C.O.P. 54871

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1- EFICIENCIA</b>							
1	Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente.	X		X		X		
5	El servicio que usted brinda es conforme a las reglas de calidad de atención al usuario.	X		X			X	Se sugiere modificar "las reglas" por indicadores
6	Usted, elabora correctamente el registro en la historia clínica	X		X			X	Se sugiere incluir el Proceso de Atención de Enfermería y el registro correctamente
7	Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios.	X		X		X		
8	Cree usted que las capacitaciones al personal, contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución.	X		X		X		
9	Usted hace uso en forma responsable de los equipos o instrumentos de la institución, evitando su deterioro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 – EFICACIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La interrelación con los usuarios, durante su desempeño laboral es adecuada.	X		X		X		
11	En relación a su centro laboral, usted busca información en los manuales, Y actualiza sus conocimientos.	X		X			X	Se sugiere incluir Normas y Directivas...
12	Aporta sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, para corregir imprevistos en su centro laboral.	X		X		X		
13	Usted se integra completamente, en el desarrollo de sus actividades laborales, en su centro de trabajo.	X		X		X		

14	Usted sabe cuál, objetivos y metas de su centro laboral y se identifica con ella.	X		X			X	Se sugiere incluir antes de objetivo la Visión y Misión
15	Usted contribuye con sus conocimientos académicos o técnicos, que sea de utilidad para su centro laboral.	X		X		X		
16	Usted cumple con la entrega de los trabajos asignados oportunamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3- EFECTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Cuando no se encuentra por algún imprevisto su jefe inmediato, Usted asume la responsabilidad.	X		X		X		
18	Usted muestra un mayor compromiso con la institución, brindando más tiempo de lo necesario.	X		X		X		
19	Usted es perseverante, en el logro de sus objetivos trazados en la institución.	X		X		X		
20	Usted cree, que su rendimiento laboral es el apropiado.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PLANTEA 4 OBSERVACIONES DE FORMA PARA PRECISAR MEJOR LAS PREGUNTAS. SE EVIDENCIA SUFICIENCIA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RODRIGUEZ FLORES GISELA LUZ            DNI: 04079674

Especialidad del validador: Magister en Administración de Servicios de Salud y Dra. SALUD PUBLICA

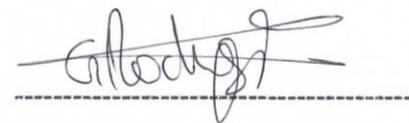
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.



## Anexo 8: Formulario de Google

### ENCUESTA

Estimado(a) trabajador, con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante. Este cuestionario consta de 35 preguntas de carácter anónimo y estrictamente confidencial, por lo tanto, le ruego responder con absoluta sinceridad, en cada caso elija para cada una de ellas una sola respuesta que considera pertinente. Gracias.

[Siguiete](#) Página 1 de 3

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

[Google no creó ni aprobó este contenido](#) - [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

### ENCUESTA

**\*Obligatorio**

#### Datos

Sexo \*  
F

Edad \*  
34 años

Tiempo de servicios \*  
10 años

Distrito de residencia \*  
SMP

[Atrás](#) [Siguiete](#) Página 2 de 3

### PREGUNTAS

#### AUSENTISMO LABORAL

1. Conoce usted sus funciones laborales, en el área de emergencia. \*

No

2. La organización le otorga, tiempo para sus capacitaciones profesionales. \*

Si

3. La organización brinda reconocimiento a los trabajadores por su buen desempeño. \*

No

4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la institución. \*

No

5. Usted conserva buena relación Interpersonal con sus compañeros y autoridades de trabajo. \*

Si

### PREGUNTAS

#### PRODUCTIVIDAD LABORAL

16. Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades. \*

No

17. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades. \*

Si

18. Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo. \*

No

19. Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente. \*

No

## Anexo: 9 Resultados adicionales

**Tabla 12**

*Características Sociodemográficas del Personal de Enfermería.*

		N°	Porcentaje
Sexo	Femenino	55	78,6
	Masculino	15	21,4
Edad	25 a 34 años	22	31.4
	35 a 44 años	39	55.7
	45 a 54 años	7	10
	55 a 64 años	2	2.9
Tiempo de servicios	1 a 10 años	52	74.3
	11 a 20 años	16	22.9
	21 a 30 años	1	1.4
	31 a 40 años	1	1.4
Distrito de residencia	SMP	12	17.1
	Comas	12	17.1
	Ventanilla	7	10
	Los Olivos	5	7.1
	Huacho	2	2.9
	Puente Piedra	1	1.4
	SJL	3	4.3
	Independencia	4	5.7
	Callao	14	20
	Chancay	1	1.4
	Magdalena	1	1.4
	Lima-Cercado	2	2.9
	Villa el Salvad.	1	1.4
	Ancón	2	2.9
	Chorrillos	1	1.4
Vitarte	1	1.4	
San Miguel	1	1.4	
	Total	70	100

Se observo que la población encuestada de mayor porcentaje es de sexo femenino con un 78,6% y de menor porcentaje son de sexo masculino en 21,4%, en relación a la edad predomina las edades entre 35 a 44 años con un 55.7% seguidos por 25 a 34 años con el 31.4% y de menor porcentaje oscilan entre 55 a

64 con 2.9% referente a tiempo de servicio se observó el mayor porcentaje entre 1 a 10 años en 74.3% y en menos tiempo de servicio de 21 a 30 y de 31 a 40 con el 1.4%, con relación al distrito de referencia se observa mayor porcentaje es el distrito del Callao con 20.0% y de menor porcentaje son los distritos puente piedra, chancay, magdalena, villa el salvador, chorrillos vitarte y san miguel con 1.4% en el Área de Emergencia de un Hospital en Lima-2021.

**Tabla 13**

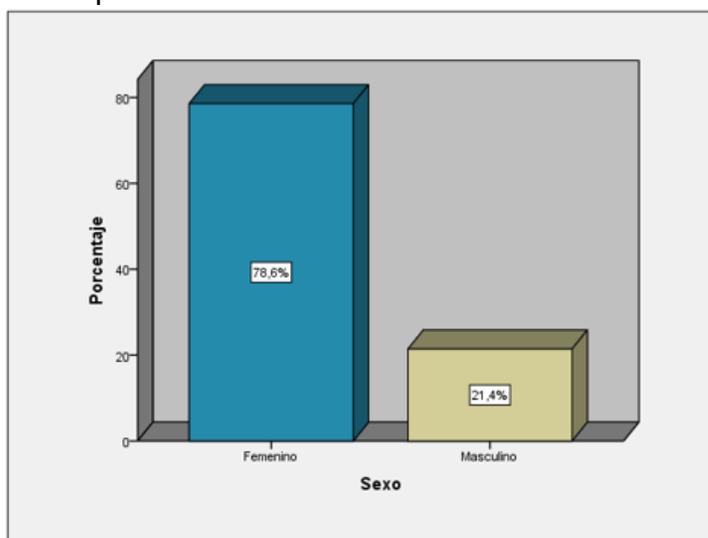
*Personal de enfermería encuestadas por sexualidad*

sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	55	78,6%
Masculino	15	21,4%
Válido Total	70	100,0%

Se observo que la población encuestada de mayor porcentaje es de sexo femenino con un 78,6% y de menor porcentaje son de sexo masculino en 21,4%,

**Figura 6**

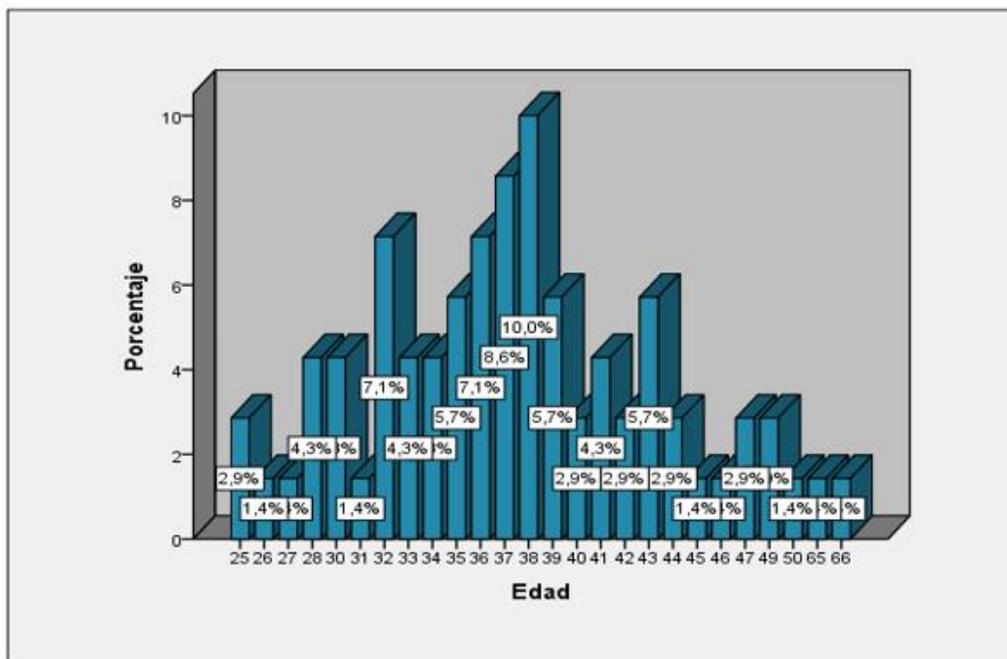
Datos por sexualidad



Se observó que la población encuestada de mayor porcentaje es de sexo femenino con un 78,6% y de menor porcentaje son de sexo masculino en 21,4%

**Figura 7**

Datos por Edad



se observó que la población encuestada de profesionales de enfermería por edad predomina de 38 años con 10% y de menor porcentaje oscilan entre 26, 27, 31, 45, 46, 50, 65, 66 con el 1,4%,

**Tabla 14**

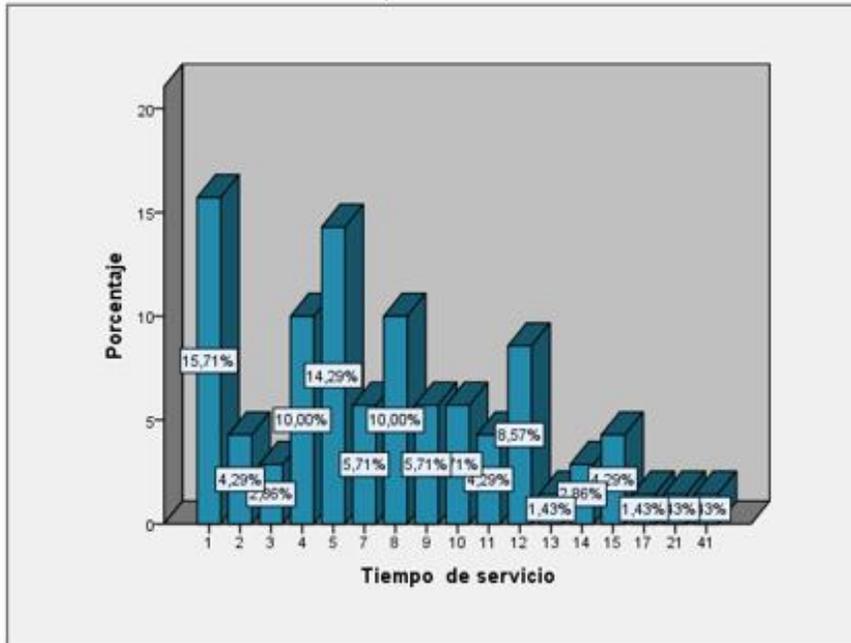
*Estadísticos por Edad*

Media	37,77
Mediana	37,00
Moda	38
Desviación estándar	7,540
Varianza	56,846

El promedio de las edades de este grupo de profesionales de enfermería es 37,77. El 50% de los profesionales tienen una edad menor o igual a 37,00 años. La edad con más frecuencia es 38 años. La medida de la dispersión de edades es 7,540. La medida de dispersión que representa la variabilidad de las edades es 56,846

**Figura 8**

Datos, Tiempo de Servicio



Podemos observar que la población encuestada por tiempo de servicio el de mayor porcentaje es de 15.7% y de menor porcentaje son de 1.4%

**Tabla 15**

*Estadísticos por Tiempo de Servicio*

---

Media	7.59
Mediana	7.00
Moda	1
Desviación estándar	6.159
Varianza	37.927

---

el promedio del tiempo de servicio del grupo de profesionales de enfermería es 7. 59. El 50% de los profesionales tienen un tiempo de servicio menor o igual a 7,00 años. El tiempo de servicio con más frecuencia es 1 año. La medida de la dispersión de servicios es 6.151. La medida de dispersión que representa la variabilidad del tiempo de servicio es 37.927.

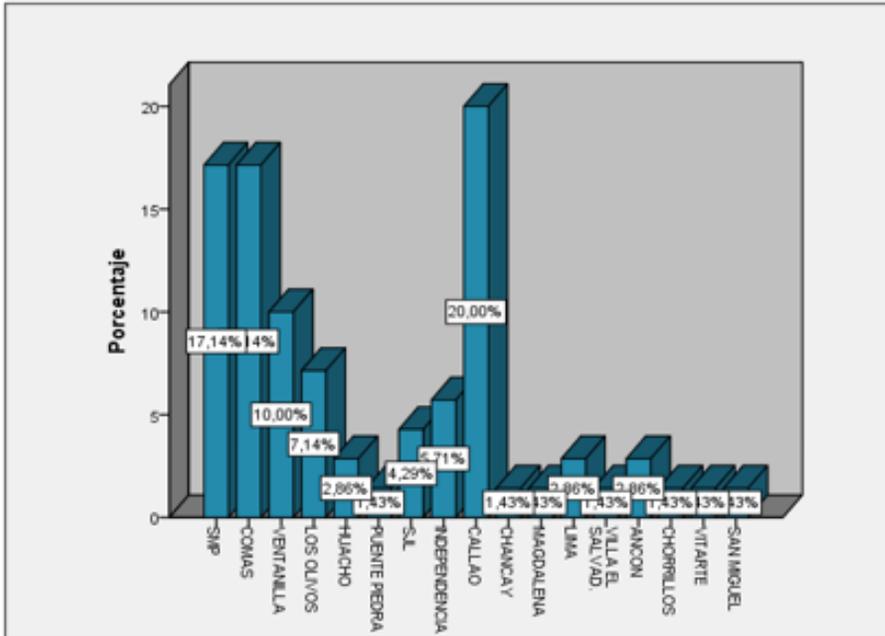
**Tabla 16***Personal de Enfermería Encuestados por Distrito de Residencia*

	Frecuencia	Porcentaje
SMP	12	17.1
COMAS	12	17.1
VENTANILLA	7	10.0
LOS OLIVOS	5	7.1
HUACHO	2	2.9
PUENTE PIEDRA	1	1.4
SJL	3	4.3
INDEPENDENCIA	4	5.7
CALLAO	14	20.0
CHANCAY	1	1.4
MAGDALENA	1	1.4
LIMA	2	2.9
VILLA EL SALVADOR.	1	1.4
ANCON	2	2.9
CHORRILLOS	1	1.4
VITARTE	1	1.4
SAN MIGUEL	1	1.4
Total	70	100.0

Se observa a la población encuestada por distrito de residencia, el de mayor porcentaje es el distrito del Callao con 20.0% y de menor porcentaje son los distritos puente piedra, chancay, magdalena, villa el salvador, chorrillos vitarte y san miguel con 1.4%

**Figura 9**

Datos Distrito de Residencia



Podemos observar que la población encuestada por distrito de residencia, el de mayor porcentaje es el distrito del Callao con 20.0% y de menor porcentaje son los distritos puente piedra, chancay, magdalena, villa el salvador, chorrillos vitarte y san miguel con 1.4%

**Tabla 17**

*Estadísticos por Distrito de Residencia*

Media	5,80
Mediana	4,00
Moda	9
Desviación estándar	4,359
Varianza	19,003

El promedio del lugar de residencia del grupo de profesionales de enfermería es 5,80. El 50% de los profesionales del lugar de residencia es menor o igual a 4,00 El lugar de residencia con más frecuencia es 9. La medida de la dispersión de servicios es 4,359. La medida de dispersión que representa la variabilidad del lugar de residencia es 19,003

**Tabla 18***Prueba de Normalidad de los Puntajes*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ausentismo Laboral	.129	70	.006
Factor profesional	.170	70	.000
Factor interno	.156	70	.000
Factor externo	.312	70	.000
Productividad laboral	.237	70	.000
Eficiencia	.284	70	.000
Eficacia	.468	70	.000
Efectividad	.304	70	.000

La tabla muestra los resultados de la prueba Kolmogórov-Smirnov. Todos los casos los valores de significancia p son menores a 0.05, por lo tanto, los puntajes de dichas variables no tienen distribución normal. Considerando que el objetivo es verificar la correlación de variables, la prueba se realizó mediante el coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 19***Grado de Relación según Coeficiente de correlación*

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** citado por Mondragón (2014)

## Anexo: 10 software OpenEpi

[Expandir menú](#) | [Comprimirlos](#)

- Inicio
- Información y ayuda
  - Idioma/Opciones/Configuración
  - Calculadora
- Datos agrupados
  - Razón de Mort.Estándar.
  - Proporción
  - Tabla 2 x 2
  - Dosis-Respuesta
  - Tabla F por C
  - Casos/Controles pareados
  - Evaluación prueba diagnóstica
- Personas-Tiempo
  - 1 tasa
  - Comparar 2 tasas
- Variables continuas
  - IC Media
  - IC Mediana/%il
  - Test t
  - ANOVA
- Tamaño de la muestra
  - Proporción**
  - CC no pareado
  - Cohorte/EC
  - Diferencia de medias
- Potencia
  - Números aleatorios
- Búsquedas
  - Google--Internet
  - PubMed--MEDLARS
- Internet Links

**Inicio** | **Introducir datos** | **Resultados** | **Ejemplos** | **Ayuda**

**68 Números aleatorios desde 1 hasta 82**

Generados por el programa OpenEpi

[www.openepi.com](http://www.openepi.com)

---

74	61	41	44	2
67	36	57	39	61
79	48	63	14	38
77	4	52	55	6
19	77	36	74	11
43	17	48	24	22
22	4	19	72	47
54	17	2	3	56
15	10	35	67	30
44	13	20	22	77
30	50	19	46	72
66	26	9	69	33
67	22	25	5	13
28	26	57		

---

Imprima los números desde el menú del navegador o cópielos y péguelos a un procesador de texto, Excel y otros programas.

[Inicio](#)[Introducir datos](#)[Resultados](#)[Ejemplos](#)[Ayuda](#)

## Tamaño de la muestra para la frecuencia en una población

Tamaño de la población (para el factor de corrección de la población finita o fcp)( $N$ ): 82  
frecuencia % hipotética del factor del resultado en la población ( $p$ ): 50% +/- 5  
Límites de confianza como % de 100 (absoluto +/- %)( $d$ ): 5%  
Efecto de diseño (para encuestas en grupo-EDFF): 1

### Tamaño muestral ( $n$ ) para Varios Niveles de Confianza

Intervalo Confianza (%)	Tamaño de la muestra
95%	68
80%	55
90%	64
97%	70
99%	74
99.9%	77
99.99%	78

### Ecuación

Tamaño de la muestra  $n = \frac{EDFF * N * p(1-p)}{[(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2}) * (N-1) + p(1-p)]}$

Resultados de OpenEpi, versión 3, la calculadora de código abierto SSPropor

Imprimir desde el navegador con ctrl-P

o seleccione el texto a copiar y pegar en otro programa