



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Factores de Ausentismo laboral en el personal de Enfermería en  
una Institución de Salud Huacho, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Br. Jaramillo Navarro, Mónica Stefanya (ORCID: 0000-0003-4138-4787)

Br. Velásquez Fernández, Regina Marisol (ORCID: 0000-0002-7223-1671)

**ASESORA:**

Dra. Alfaro Quezada Dimma Zoila (ORCID: 0000-0002-6669-5867)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Políticas y gestión en enfermería

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

En primer lugar a Dios por haberme permitido llegar con salud hasta esta etapa de mi formación; a mis padres, y a mi amada abuela; quienes han sido mi mayor ejemplo y sostén incondicional, estando presente en toda mi etapa de formación inculcándome valores como el respeto, responsabilidad y perseverancia, que hicieron de mi la persona que soy hoy en día y así poder alcanzar mis mayores metas y anhelos. A mi novio que siempre fue mi apoyo incondicional y me mantuvo firme en este gran proceso.

Jaramillo Navarro, Mónica Stefanya

En primer lugar a Dios, a mi madre por ser el pilar más importante y demostrar siempre su cariño y apoyo incondicionalmente. A mis abuelos por su amor y cariño en cada momento, y a mi amada hija por ser el motor de mi vida; y que me impulsa cada día a salir adelante.

Velásquez Fernández, Regina Marisol

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a DIOS y a la Virgen por guiarnos en el camino y mantenernos con fortaleza y Salud, por ser nuestro soporte en los momentos más difíciles.

A nuestros Padres y abuelos por el apoyo incondicional, esfuerzo, dedicación y amor en cada palabra de motivación y por haber siempre creído en nosotras; mostrándonos su orgullo que nos impulsaba a sobresalir y no decaer frente a ningún obstáculo, logrando así culminar nuestra carrera universitaria; y continuar así en constante aprendizaje y especialización.

A nuestros demás familiares y amigos que nos brindaron su apoyo y formaron parte de este proceso; cada uno de ellos nos dio el impulso para llegar hasta esta meta tan deseada, aun cuando en este tiempo incierto y complicado que viene atravesando el mundo.

Un Agradecimiento muy especial a nuestra asesora Mg. Dimma Alfaro Quezada por su ayuda, sostén y gran paciencia durante todo este proceso; y a la Universidad César Vallejo por habernos permitidos iniciar este proceso que iniciamos con responsabilidad, dedicación y empeño.

Por ultimo un agradecimiento muy especial a un gran amigo que nos brindó sus más grandes conocimientos enseñanzas y consejos durante este gran proceso para lograr esta meta tan deseada.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
RESUMEN	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA.	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización:	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV RESULTADOS.	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXO 1: Matriz de Consistencia	35
ANEXO 2: Operacionalización de variables.	37

ANEXO: 3 Cuestionario	38
ANEXO 4: Formulario por Google Drive	41
ANEXO 5: Consentimiento informado	43
ANEXO 6: Juicio de expertos: V de Aiken	44
ANEXO 7: Confiabilidad del Instrumento de Medición.	49
ANEXO 08: Base de datos excell	52
ANEXO 9: Autorización de publicación en Repositorio institucional	53
ANEXO 10: Declaratoria de originalidad del autor/autores.	54
ANEXO 11 Personal de Enfermería según grupo ocupacional en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021	55
Anexo 12: Estadísticos del ausentismo laboral: media, mediana, desviación estándar, mínimo., máximo y suma; en el personal de Enfermería en una institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.	55
Anexo 13:	55

## Índice de tablas

Tabla 1 : Factores personales y laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.....	17
Tabla 2 Factores personales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021. ....	19
Tabla 3 Factores laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021. ....	20

## Índice de gráficos

Grafico 1 Factores personales y laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021 .....	18
Grafico 2 Factores personales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.....	19
Grafico 3 Factores laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021. ....	21

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar los factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería de una institución de salud de Huacho, 2021. Es de enfoque cuantitativo de nivel básico, diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 25 licenciados y 34 técnicos de enfermería. Se utilizó como técnica la encuesta virtual y como instrumento el cuestionario de 27 ítems, diseñado bajo el formato google drive. Se determinó los siguientes factores: Problemas de salud (86%), género femenino (64%), responsabilidad familiar: cuidado de hijos (61%) y cuidado de padres (59%); ambiente físico inadecuado (54%), problemas familiares (53%), estado civil casado/conviviente (53%), modalidad laboral: CAS/tercero (51%), edad entre 35 a 49 años (49%), sobrecarga laboral (48%), tiempo de servicio entre 1 a 5 años (41%), estudios actuales (39%), beneficios socioeconómicos inadecuados (31%), trabajo extra institucional: otra institución de salud (22%), relaciones interpersonales inadecuadas (17%) y trabajo extra institucional: otros oficios (15%). Se concluye el predominio de factores personales (62.5%), siendo mayor entre ellos, los problemas de salud debido por la Covid 19; pero que también existen otros factores que estarían generando el ausentismo laboral en enfermería.

**Palabras clave:** Ausentismo laboral, factores personales, factores laborales, personal de enfermería.



## **Abstract**

The objective of the study was to determine the factors of work absenteeism in the nursing staff of a health institution in Huacho, 2021, with a basic level quantitative approach, non-experimental, descriptive and cross-sectional design. The sample consisted of 25 graduates and 34 nursing technicians. The virtual survey was used as a technique and the 27-item questionnaire, designed under the google drive format, as an instrument. The following factors were determined: Health problems (86%), female gender (64%), family responsibility: childcare (61%) and parental care (59%); inadequate physical environment (54%), family problems (53%), married / cohabiting marital status (53%), work modality: CAS / third party (51%), age between 35 and 49 years (49%), work overload ( 48%), service time between 1 to 5 years (41%), current studies (39%), inadequate socioeconomic benefits (31%), extra-institutional work: another health institution (22%), inadequate interpersonal relationships (17 %) and extra-institutional work: other trades (15%). The predominance of personal factors (62.5%) is concluded, with health problems due to covid 19 being higher among them; but that there are also other factors that would be generating work absenteeism in nursing.

**Keywords:** Absenteeism from work, personal factors, work factors; nursing staff.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

El ausentismo laboral es un fenómeno de múltiple aristas y altamente complejo que afecta tanto la economía, la competitividad, el talento humano y la calidad del servicio de toda organización.; y aún más en el contexto de pandemia por la Covid 19; el sector salud viene siendo uno de los más afectado. <sup>1</sup> La Organización Mundial de la salud (OMS) la define como la inasistencia de un personal a laborar dentro de una programación; debido a motivo de salud, permisos injustificados u otro de cualquier índole; sin importar el carácter y su duración. <sup>2</sup> Diversas investigaciones concluyen que el absentismo laboral tiene diversas causas. En Latinoamérica un estudio en 8 países, incluido el Perú <sup>3</sup>, concluyen que las causas del ausentismo se debieron a problemas de salud (56%); y por trámites personales y familiares (44%). De la misma línea en esta región; los autores Tatamuez, Domínguez y Matabanchay <sup>4</sup>; encontraron que los factores de ausentismo laboral fueron clasificados como individuales, sociodemográficos y laborales. Por otro lado, enfermería representa la mayor parte del personal que labora en las instituciones sanitarias, y es la columna vertebral del sistema de salud. En ese sentido, Castellar (2020)<sup>5</sup> señala que el ausentismo laboral es inherente en este grupo ocupacional; siendo el más afectado. Esto repercute directamente en la gestión del cuidado; trayendo ajustes y reajustes en la programación, cambios de turnos repentinos, movilizaciones del personal; la contratación de nuevo recurso humano y rotación del personal asistencial; con fin de evitar repercusiones negativas en el cuidado de enfermería hacia el cliente. Por tanto, es un indicador negativo que hace importante su estudio. En el contexto por la covid 19; son aun escasas las investigaciones que abarquen al ausentismo de enfermería en tiempos de pandemia. Un estudio reciente desarrollado por Alfonso L, Nieto A y Rubio J (2020) <sup>6</sup>, demuestra de como la pandemia por coronavirus ha afectado a enfermería, siendo el factor determinante los motivos médicos como las sospechas y casos de covid 19 en el personal y en sus familiares. Ante una situación de crisis sanitaria, el ausentismo constituye un gran problema. Por tanto, enfermería al ser el recurso humano clave para la atención del paciente; es susceptible a factores que motivan a la inasistencia de sus turnos de trabajos programados. En ese sentido, el ausentismo laboral no solo es causando por problemas del trabajador, sino también del entorno de trabajo. Los autores Rojas e Izaguirre (2020) mencionan que el ausentismo laboral conlleva

a la reducción en la productividad y en una baja calidad de la atención; siendo sus causales las enfermedades y los accidentes propios del trabajo.<sup>7</sup> Asimismo, Cataño E, Correa E. y Berbery D. (2017) en Colombia, encuentran mayores casos en mujeres, con edad promedio de 32 años y nivel educativo técnico.<sup>8</sup> De la misma línea, a nivel nacional, Suarez-Egoavil (2021)<sup>9</sup> encuentra mayor prevalencia de ausentismo en trabajadores técnicos de enfermería, estado civil casado; mayores de 50 años, con 20 o más años de servicio, por fallecimiento de un familiar, etc. Por tanto, se puede observar que no solo las inasistencias al centro de trabajo son debido a problemas médicos, sino también a otras causales. Velásquez R, Loli R. y Sandoval M. (2019)<sup>10</sup> encuentran tener doble empleo, el cuidado de niños y adultos mayores como responsabilidades en el hogar; la falta de disponibilidad de cambios de turnos y dificultades en el servicio. Por su parte Mamani C (2019) encuentra predominio por encima del 50% las licencias por paternidad, fallecimiento de un familiar y renuncias por parte del profesional; en tanto que los motivos médicos representaron un 21%.<sup>11</sup> A nivel local no existen publicaciones sobre el tema de estudio; pero podemos nombrar algunos que están indirectamente relacionados con absentismo laboral, como los estudios de Laos C (2018)<sup>12</sup> León F. (2019)<sup>13</sup> que demuestran como la sobrecarga laboral, la insatisfacción, entre otros; afectan los cuidados enfermeros. A nivel de la institución de Salud de Huacho, no se han realizado investigaciones sobre el ausentismo laboral en el personal de enfermería; por ello urge su estudio en vista que se continúan presentando inasistencias frecuentes por diferentes motivos; siendo mayor en técnicos que en licenciados. Esto es evidenciado por el registro de la jefatura de enfermería, en la que se registraron 59 casos de ausencia laboral, solo entre marzo a mayo del año en curso<sup>14</sup>; Por otro lado, se observó además que un grupo de personal de enfermería laboraba a la vez en otra institución de salud, o se dedican a otros oficios distintos. Otro grupo también realizan estudios de especialidad o de carrera. Asimismo, debido a la emergencia sanitaria; el personal informa haber tenido familiares que han sido diagnosticados o fallecidos por la covid 19. Por medio de entrevista con enfermeras supervisoras y coordinadoras, informaron que realizaron reprogramaciones y movilizaciones por ausencias inesperadas; causando conflictos con la oficina de personal de la institución; así como del personal movilizado, perjudicando los cuidados enfermeros; evidenciados por las

quejas de pacientes y de sus familiares. En ese sentido, por lo expuesto y observado; se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son los factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de Salud, Huacho 2021? Por consiguiente, el objetivo general fué de determinar los factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de Salud, Huacho 2021; y como objetivos específicos, determinar los factores personales de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de Salud, Huacho 2021; y determinar los factores laborales de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de Salud, Huacho 2021.

El siguiente trabajo de investigación se justifica desde el punto teórico debido que sus resultados permitirán conocer de manera objetiva los factores personales y laborales del absentismo laboral en el personal de enfermería; siendo aún más relevante su estudio por encontrarnos dentro del contexto por la pandemia por covid 19. Asimismo, contribuirá como fuente de conocimiento para el saber de enfermería; y comprender mejor la importancia del tema en este grupo ocupacional. Desde el punto de vista práctico, al ser un fenómeno constante y que tiene efectos negativos en el cuidado enfermero; sus resultados contribuirán como punto de partida para desarrollar estrategias adecuadas de gestión; favoreciendo no solamente a los trabajadores; sino también al paciente, sus familiares, y al hospital. Desde el punto de vista metodológico se justifica porque proporcionará un instrumento que permitirá como guía para recabar información; con miras de informatizar los registros para un seguimiento y monitoreo de este problema. Además, por ser un estudio original a nivel local; dejará las bases para la realización de otros estudios de investigación que puedan ampliar y promover el tema de absentismo laboral; proyectando a todos los demás estamentos ocupacionales de la institución de salud

Por otro lado, por ser un estudio de connotación descriptiva, no se plantean prueba de hipótesis.

## II. MARCO TEÓRICO.

En el ámbito nacional, Pupuche D (2020)<sup>15</sup> estudió los factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital regional docente las Mercedes de Lambayeque; con una muestra de 45 enfermeros, concluye que el 84% de dichas ausencias fueron debidos a problemas de enfermedad, seguido por motivos personales (22%) y por estudios (9%). A su vez, Velásquez R (2019) estudia las características y factores asociados al absentismo laboral en enfermeros que laboran en el hospital Nacional Dos de Mayo de Lima. La muestra lo construyó 1217 registros de inasistencia y 72 enfermeras. Sus resultados indican predominio de los factores personales como tener niños menores de edad, el tipo de condición de trabajo, la disponibilidad de transporte hacia el centro laboral y dificultades familiares<sup>16</sup>. Por su parte Mamami (2019) estudia el índice y las causas del ausentismo laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza; con una investigación básica, cuantitativa y descriptiva de corte transversal, con una muestra 721 enfermeras; concluye que la mayor causa fue por varios motivos (51%) entre las que figuran el duelo, comisión, paro, campaña, renuncia, licencia sindical y licencia por paternidad; seguido de los descansos médicos por enfermedad (22%)<sup>17</sup>. Asimismo, los autores Prieto R y Zuloaga P (2018) estudiaron el impacto de los factores de ausentismo laboral en enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irrigoren EsSalud; con una muestra 30 enfermeras; concluyen que existe la presencia tanto de factores personales como institucionales; como tener más de un trabajo, estudiar otra carrera u especialidad; en casadas y en edades entre 34 a 44 años. Las mujeres son las que más incurren en el ausentismo; con mayores ocurrencias de faltas por poseer niños pequeños en sus hogares<sup>18</sup>. Talledo (2017) estudió los factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas de Lima; investigación básica, de nivel exploratorio, descriptiva y de corte longitudinal, con una muestra de 1035 reportes de las licencias y permisos. Entre sus resultados destaca el predominio de los factores individuales, siendo mayor la enfermedad común (86%), seguido de otros motivos 11%, maternidad (2.4%) y calamidad domestica (0.3%).<sup>19</sup> Por su parte, Ochoa N y Carreño M (2018) estudian los factores de ausentismo laboral en enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital nacional Guillermo Almenara Irrigoren, EsSalud, Lima. Entre sus

resultados concluyen que, entre los factores personales, el 60% fueron debido por causas médicas; en tanto que los problemas familiares y los personales; representaron 40% y 18% cada uno. Con respecto a los factores del ámbito laboral, la sobrecarga laboral (89%) y un inadecuado ambiente de trabajo (82%); son los más sobresalientes en la presencia en este grupo ocupacional.<sup>20</sup> En la misma línea, Quispe L y Rodas J(2018) estudian los factores condicionantes del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital nacional de Emergencias Grau EsSalud Lima; con una muestra de 200 enfermeras; encuentra que dichas ausencias se debieron tanto por motivos individuales (17.5%) así como los relacionados en el ambiente laboral (64.5%)<sup>21</sup>. Por su parte, Núñez y Pérez (2017) estudian el absentismo laboral no programado en el personal de enfermería del servicio de medicina interna del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima; con un estudio descriptivo retrospectivo correlacional y con una muestra de 16 enfermeros y 13 técnicos de enfermería. Concluyen que el 90 % fueron mujeres; el 52 % entre los 30 a 49 años, el 66 % solteros; el 79 % presentó carga familiar; el 55,2 % perteneció al régimen laboral 728 y el 58,5 % tenía una antigüedad laboral en la institución mayor de 16 años.<sup>22</sup>

Con respecto a las investigaciones realizadas a nivel internacional, Alfonso L, Nieto A y Rubio J(2020) Colombia; en su investigación con el objetivo de describir el comportamiento e impacto generado en el ausentismo laboral en el personal de salud durante la emergencia sanitaria por la Covid 19 en el Hospital San Vicente de Paul en Santa Ros de Cabal. Entre sus resultados hallaron que la mayoría (32%) de ausencias laborales se debió por tener sintomatologías clínicas por Covid 19; seguido de los que tuvieron un contacto familiar directo sospechoso/confirmado. Concluyen que el personal de salud con mayor ausencia fueron los técnicos de enfermería<sup>23</sup>. Por su parte Arévalo (2019) estudia la incidencia del ausentismo en el personal de enfermería del hospital San Pedro de Usulután, el Salvador; con una muestra de 156 personas, halló predominio en mujeres, en edades entre 40 a 49 años y con tiempo de servicio que va entre los 30 a 40 años. Los permisos personales, seguido de la enfermedad común; los permisos por enfermedad de un familiar o pariente; constituyeron los causales de ausentismo en éste profesional de la salud, además concluyeron que dichas ausencias afectaron los cuidados

enfermeros<sup>24</sup>. Por otro lado, Acevedo L (2018) realizó el estudio con el objetivo de identificar variables que inciden en el ausentismo laboral en funcionarios del sector público de Salud en Chile; encuentra entre los factores personales, predominio de las enfermedades (88.5%); entre ellas la diabetes, el sobrepeso y el tabaquismo. Concluye que la estabilidad laboral; así como tener doble responsabilidad tanto laboral y en el hogar; son generadores de absentismo en el personal.<sup>25</sup> Peralvo A y Pérez E (2018) estudiaron el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito; con una muestra de 194, concluye que existe un predominio de profesionales mujeres (90%); edades de 25-34 años (46%), en casadas/os (52%); ser padres (72%), laborar en otro lugar o dependencia laboral (12%); y de estos, un 71% trabajan en universidades. El 99% de las ausencias fueron por enfermedad general y el 1%, por enfermedad ocupacional.<sup>26</sup> Molinas de Cáceres (2018) estudió las características el absentismo laboral en el personal de enfermería del hospital geriátrico Gerardo Boungermini. Paraguay, con una muestra de 210 enfermeras; concluye que es mayor en mujeres, en edades mayores de 40 años, en casadas (72%), con presencia de hijos (86%); tener otro ingreso por doble trabajo (52%); tener vínculo laboral permanente con el hospital (85%) y ser licenciado en enfermería (80%)<sup>27</sup>. Ferraro C (2018) estudia el ausentismo no programado y sus factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal de la ciudad de Olavarría. Chile; investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva. Entre sus resultados encuentra predominio en el sexo femenino (74%) y en mayores de 45 años (41%). Las causas medicas representaron el 52%. Además, se presentan ausencias como casamiento, defunciones; acompañamiento a familiares graves entre otros<sup>28</sup>. Por ultimo; Mairena F (2016) estudia el ausentismo laboral por incapacidad médica de la clínica médica provisional del hospital de Diriamba, Carazo, Nicaragua. Se empleó una muestra de 137 personas; entre sus resultados destaca ser mayor en los más jóvenes; en mujeres, en edades entre los 30 a 39 años y con 7 a 9 años de antigüedad laboral. La enfermedad por causa común representa el 90% del total registrado; constituyendo la diferencia, el accidente laboral.<sup>29</sup>

Dentro de las bases teóricas que sustentan el estudio, podemos mencionar que no existe una teoría que sea exclusiva para al ausentismo laboral, debido a su

connotación; y a que los autores ven el problema del ausentismo desde diferentes ópticas, existiendo si modelos o supuestos teóricos que tratan de explicar: porque los trabajadores faltan a sus trabajos Ortiz (2003) Para poder ubicar al ausentismo laboral tomaremos en cuenta a Mesa y Kaempffer (2004)<sup>30</sup> quienes propusieron un modelo basado en 4 áreas. El modelo económico sostiene que la conducta ausente resulta de la relación entre dos fuerzas: las motivaciones individuales del trabajador y de la tolerancia de ausencias por parte de la empresa; en donde el trabajador evalúa los costos y beneficios de las oportunidades que se presentan. Por su parte, el modelo psicosocial sostiene que distintos comportamientos de ausencia surgen como resultado de la interacción entre personas; grupos de trabajos y de la propia institución. El modelo médico indica que existen factores que determinan un patrón de ausentismo en el trabajo; siendo ellos aspectos demográficos como edad, sexo y nivel ocupacional; la satisfacción con la función designada; la remuneración, entre otros; las características propias de la empresa; distancia al trabajo, etc. Por último, el ausentismo laboral y retiro organizacional, sostiene que el trabajador que tiende a retirarse de forma voluntaria; presenta una mayor tasa de ausentismo, especialmente en jóvenes; quienes perciben mejores oportunidades de éxito fuera de la institución que dentro de ella; en relación a aquellos de mayor edad y mejor posición; que tienen más beneficios sociales, pero menos oportunidades fuera de la institución. Por tanto, este modelo permite comprender como los factores del absentismo laboral podrían venir influyendo en que el personal de enfermería no asista a sus turnos programados; considerando que este grupo ocupacional es el de mayor proporción en el sector salud; siendo el recurso más valioso para toda la organización.

Asimismo, para fines del estudio, tomaremos además las siguientes teorías que dan soporte a la investigación. Elton Mayo propuso la teoría de las relaciones humanas, la cual indica la importancia que tienen los recursos humanos para la organización.<sup>31</sup> Por tanto, esta teoría se relaciona con el presente trabajo de investigación; dado que el personal de enfermería mientras se sienta más realizado socialmente y con mayor bienestar; tendría un factor protector frente a situaciones que motivarían ausentarse de la institución. Otro teorista es Víctor Vroom, con su teoría de las expectativas, afirma que una persona actúa de una manera específica



según su creencia, para obtener una acción basada en una recompensa.<sup>32</sup> y que es necesario que este muestre dedicación hacia su labor; para que pueda alcanzar una meta y una recompensa. Por tanto, esta teoría se relaciona en el sentido a la dedicación que puede tener el personal de enfermería hacia su paciente; dado que, al no sentirse motivada, no realice adecuadamente su trabajo dentro de su área asignada. Otra teoría es de las necesidades de Abraham Maslow, quien propone que todas nuestras acciones se basan en necesidades y de acuerdo a jerarquías; priorizando primero las más básicas y luego las de mayor complejidad.<sup>33</sup> Esta se relaciona con nuestro estudio dado que las necesidades fisiológicas y de seguridad muchas veces son postergadas debido a la carga de trabajo, debido a la ausencia de un compañero; perjudicando al servicio y a la atención de los pacientes. Esto afecta a la necesidad de filiación, que está unida a las relaciones interpersonales, la comunicación y a la amistad entre compañeros de trabajo; perjudicando el clima laboral. Por último, la necesidad de reconocimiento y de autorrealización están enmarcadas para que el personal de enfermería de la institución; busque alcanzar su máximo potencial y llegar a la cima del éxito. En el ámbito de enfermería, Betty Newman a través de su modelo de Sistemas, explica que toda persona interactúa con el medio que lo rodea; facilitando la armonía y el equilibrio del ser humano. Esto enfocado al centro de trabajo; puede presentar condiciones tanto favorables como desfavorables, que condicionarían la ausencia del personal.<sup>34</sup> Por lo tanto, esto enfocado al absentismo laboral, puede presentar condiciones tanto favorables como desfavorables, que condicionarían la ausencia del personal de Enfermería. En la misma línea Imogene King con su teoría de la consecución de objetivos o del logro de metas, en la que los individuos se relacionan en un sistema social y que tienen propósitos y deseos orientado a una acción; basándose en sus tres subsistemas desde el punto personal, intrapersonal y social.<sup>35</sup> propone que las personas se relacionan en un sistema social y que tienen propósitos y deseos orientado a una acción. Por tanto, el personal de Enfermería tiene objetivos y metas que alcanzar como parte de su proyecto de vida personal, profesional y familiar; que trae consigo el bienestar y la satisfacción en todos estos aspectos.

Con respecto al marco teórico podemos iniciar definiendo su génesis del absentismo también denominado ausentismo, y que proviene “del inglés

absenteeism, que significa ausente. Cabe señalar que en la literatura no existe una definición única y universalmente aceptada del término ausentismo. La Real Academia de española (REA) indica que es adecuado utilizar ambos términos; y la define como el abandono por parte del trabajador de sus funciones designadas según su cargo en su centro de trabajo, regida a través de un contrato.<sup>36</sup> Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que es la ausencia al centro laboral del trabajador, quedando fuera de esta definición, los periodos vacacionales y situaciones de paralizaciones de jornadas de trabajo.<sup>37</sup> Para la Organización Mundial de la salud (OMS), es la ausencia de un trabajador dentro de su programación laboral, ya sea por motivo de salud, permisos injustificados u otro de cualquier índole; sin importar el carácter y su duración. Actualmente, no existe una definición unánime y aceptada sobre absentismo; sino definiciones que son divergentes entre ellas. Idalberto Chiavenato (2007) la define que son las ausencias o retrasos de parte de los trabajadores en donde normalmente debería de estar laborando en su centro de labores.<sup>38</sup> Con respecto a las causas del absentismo laboral, este autor junto con Bohlander (2001) coinciden en que son debidas a procesos de salud diagnosticados y no diagnosticados, motivos personales y familiares, situaciones económicas; baja motivación, clima laboral no sostenible, inadecuada adaptación de parte del empleado a su trabajo, entre otros.<sup>39</sup> De esta misma línea, Reyes A (2000); considera, además, la lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente, las enfermedades de tipo crónico, la actitud de descontento, entre otras.<sup>40</sup> Por tanto, el ausentismo laboral es uno de los problemas muy recurrente y de difícil abordaje dado su nivel de complejidad y difícil de prever; siendo además de un indicador; un síntoma que muestra las y dificultades tanto a nivel individual como de la organización; y que genera desconcierto, considerando que la gestión de la producción está en relación a la disponibilidad de los trabajadores.<sup>41</sup> Por su parte Saldarriaga, J. & Martínez, E(2007)<sup>42</sup> mencionan que ningún trabajador intenta ausentarse de su trabajo por su propia cuenta, sino que existen factores implicados y que deben ser analizados; clasificándolos en tres; factores individuales como las motivaciones, necesidades de tipo personal, habilidades, valores y conocimientos; los factores de tipo ocupacional, como los horarios de trabajo ; y los factores de la organización , como el clima organizacional, la política de la institución, entre otros.

Por su parte Espinosa, (2015)<sup>43</sup> indica que hay otros factores considerados macro; que son externos al trabajador y a la organización, como son los desastres, las epidemias, etc. Ahora el absentismo tiene ciertas características que le son propias. Nova, P (1996)<sup>44</sup> señala que es un fenómeno a nivel mundial; que involucra costos adicionales no solo para la institución; sino también para los trabajadores y los pacientes. Además, que es el resultado de la interacción de múltiples factores y que es indicador de la calidad del cuidado; y que está íntimamente asociado a la satisfacción laboral condicionando la actitud del trabajador con su ambiente de trabajo.

En el ámbito de enfermería, la Canadian Health Services Reserarch Foundation (2001)<sup>45</sup> señaló que el índice de absentismo laboral es mayor en este grupo ocupacional que en otras profesiones del campo de la salud. Actualmente en tiempo de pandemia por la covid 19; este estamento es unos de los más afectados. Con respecto a la clasificación Beil-Hildebrand (1996)<sup>46</sup> divide al absentismo en enfermería como planificadas u programada; a aquella que es programada con anticipación para no afectar la jornada laboral; como ejemplo, las vacaciones; en tanto que la no programada, surge de manera imprevista y es de carácter urgente, como la enfermedad general, accidentes de trabajo, entre otros. En esa misma línea el Instituto Mexicano del Seguro Social <sup>47</sup>, así como el departamento de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, EsSalud, los clasifica de la misma manera. Según Balderas (2009)<sup>48</sup>, el ausentismo laboral imprevisto o no programado; es uno de los factores que limitan e impiden mantener los servicios cubiertos con la dotación necesaria de personal de enfermería.

Con respecto a los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal de enfermería; estos suelen denominarse causales, condicionantes, determinantes; entre otros. Estos resultan de la interacción entre el individuo y el trabajo. Los factores son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, favorecer su evolución o transformación; pudiendo ser positivos o negativos para los individuos y para la organización. Los autores Guerrero J y Puerto B (2008) definieron como aquellas circunstancias que se originan a consecuencia de las interacciones entre el individuo y su área de trabajo. Lo clasifican como factores Individuales, que son propia de la persona; los factores organizacionales, aquellos

que tienen que ver con la empresa; tales como asignación de roles, responsabilidades, entre otros; que pueden favorecer en forma positiva o negativa en el estado de motivación de los empleados. Por último, las condiciones de trabajo entre ellas las relaciones interpersonales difíciles, bajas remuneraciones, entre otros <sup>49</sup>. Pero en la mayoría de estudios en Latinoamérica son agrupados en tres grupos; individuales, laborales y sociodemográficos; pero para fines del estudio; se consideran solo los personales y los laborales.

Los factores personales de absentismo laboral en enfermería; también llamados individuales; y son aquellos que le son propios del trabajador; edad, sexo, estado civil, grupo ocupacional, desplazamiento al trabajo, trabajo extra institucional, estudios actuales; problemas de salud, responsabilidad familiar, problemas familiares y motivación personal

Los factores laborales son aquellos eventos que se generan dentro de una organización; y que es ajena al trabajador, como son la Sobrecarga laboral, beneficios socioeconómicos, ambiente físico y relaciones interpersonales.

Con respecto al impacto del absentismo laboral, Reyes A (2000)<sup>50</sup> menciona que afecta desde tres puntos de vistas. En el ámbito laboral, trae como consecuencia la disminución de la productividad en el personal. Desde el punto de vista económico, el empleado al no tener ingresos por sus ausencias, produce desmotivación, y, por tanto, no cumple satisfactoriamente sus labores. Por último, en el aspecto social, el empleado se esfuerza en reducir la tasa de ausentismo, como instinto primario de conservación de su empleo. En enfermería trae consecuencias y efectos negativos que generan problemas familiares sobrecarga laboral, una reorganización forzosa de las actividades y funciones entre los demás compañeros de trabajo, calidad del cuidado enfermero deficiente; entre otros; así como en los económico; trayendo costos y una pérdida para la organización y para el estado. En ese sentido contar con una dotación adecuada de este personal en las instituciones de salud, garantizaría una calidad del cuidado enfermero; recayendo esta responsabilidad directa en el licenciado de Enfermería; quien está capacitado para tal función, basado en sus conocimientos y experiencias <sup>51</sup>. Asimismo, tiene a cargo al personal técnico y auxiliar; quien también participa en la

atención directa e indirecta del cuidado <sup>52</sup>; constituyendo ambos el personal con mayores riesgos para su salud; en relación a otros grupos ocupacionales.

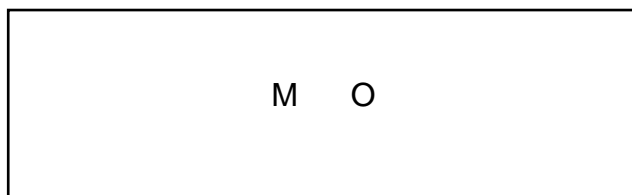
Dentro del marco legal, el absentismo laboral en el Perú, se encuentra enfocado la ley general de trabajo, así como en el decreto legislativo 728. <sup>53</sup> Con respecto a las licencias por incapacidad laboral temporal, estas certifican el evento de salud en los trabajadores; así como también existen otras licencias contempladas según la ley, como por ejemplo fallecimiento de un familiar directo, familiar en fase crítica; así como los debidos a la actual pandemia por covid 19, entre otros; que son motivos de absentismo laboral. Debido a pandemia por Covid 19., se han implementado normas que favorecen la salud del trabajador a nivel nacional; además de las ya existentes <sup>54,55,56</sup>.

### III METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica porque busca generar aportes que impacten en la solución del problema; y de enfoque cuantitativo porque el procedimiento se efectúa de manera secuencial y es probada. Es de nivel descriptivo porque muestra la variable y sus dimensiones; y es de corte transversal, porque estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado. Su diseño es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables, mostrándose los fenómenos tal cual se observan; para proseguir con su análisis.

Diagrama de investigación descriptiva simple.



Dónde:

M: Es la muestra del estudio.

O: Información relevante obtenida.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

Factores de absentismo laboral. - Son condiciones o circunstancias que se originan como consecuencia de las interacciones entre el individuo y su centro de trabajo; y que son determinantes en la aparición del absentismo laboral. (Guerrero, J., & Puerto, B. 2008).

Factores personales. -Son aquellas condiciones que le son propios de la persona y que son determinantes en la presencia de ausentismo laboral. También denominados individuales.

Factores laborales. - Son aquellos eventos que se generan dentro de una organización; y que es ajena al trabajador; y que son determinantes en la presencia de ausentismo laboral.

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

**Población:** La población estuvo constituida por 59 trabajadores de enfermería, de los cuales el 42%(25) son licenciados de enfermería y el 58%(34) técnicos de enfermería, que presentaron ausentismo laboral entre marzo a mayo 2021.

**Muestra:** Por constituir la muestra la misma que la población, no se empleó fórmula alguna.

#### **Criterios de inclusión:**

- Licenciados y técnicos de enfermería que laboren en los servicios de las áreas Covid y no Covid, que presentaron ausentismo, por las siguientes licencias: Enfermedad común; enfermedad profesional; accidente laboral; licencia por sospecha u contacto directo Covid 19; licencia por enfermedad grave de un familiar y licencia por duelo.
- Licenciados y técnicos de enfermería que firmen el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

- Licenciados y técnicos de enfermería que presentaron ausentismo laboral con licencia de maternidad, paternidad, vacaciones y licencia por grupo de riesgo.
- Licenciado y técnicos de enfermería que no acepten el consentimiento informado.
- Licenciados que no presentaron ausentismo laboral.

**Muestreo:** Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los participantes fueron solo aquellos que presentaron ausentismo laboral en el periodo de estudio.

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

La técnica utilizada fue la encuesta virtual y como instrumento, el cuestionario bajo la modalidad de formulario por Google drive; conformado por 27 preguntas, divididas en dos secciones: Factores personales (ítems 1- 20) y factores laborales

(ítems 21 -27).; esto con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de distanciamiento social decretadas por el estado.

Validez. - se decretó mediante juicio de expertos, conformado por cinco jueces, y fue sometido a través del coeficiente de validez de contenido; V de Aiken; obteniendo un valor de 0,982716049; considerado excelente.

Confiabilidad. - Se realizó la prueba piloto con una población de 27 personas de similares características al del estudio; representando el 46%; sin embargo, no conformaron parte de la muestra. Se empleó cuatro coeficientes para un mejor análisis del instrumento; los mismos que se detallan a continuación:

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Spearman-Brown= 0,759

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman= 0,766

Coeficiente de confiabilidad según la fórmula 20 de Kuder-Richardson (KR20)= 0,745

Coeficiente de confiabilidad según la fórmula KR21 modificada por Horst= 0,758

De manera de conclusión, los valores calculados por los 4 coeficientes tuvieron en promedio un valor de 0.757; considerándose confiable.

### **3.5. Procedimientos.**

Se solicitó la autorización respectiva por parte de la universidad hacia la institución de salud, para permitir el acceso a la información. Se identifica al personal con ausentismo laboral, según el registro de la jefatura de enfermería entre los meses del estudio. Se comunica vía celular; y se le explica los objetivos de la investigación. Tras la aceptación, se prosigue al envío del link del formulario por Google Drive, a través de la mensajería instantánea de WhatsApp Messenger y/o correo electrónico; para su llenado respectivo. Esto en relación a la emergencia sanitaria por la Covid 19; y por las restricciones del libre tránsito y de distanciamiento social emitidas por el gobierno nacional. Asimismo, para dar cumplimiento del envío y las respuestas; se realiza seguimiento de los mismos. Una vez culminado este proceso; se confirma con el envío mediante captura de imagen de parte del encuestado; y se evidencia en la matriz de datos de Google drive.



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

Obtenido los formularios de manera virtual, se traspasa la matriz de datos de Google drive a Excel; según el libro de códigos. Para el estudio se utilizó estadística descriptiva, empleando el programa Excel 2010; así como el paquete estadístico SPSS Versión 25. No se empleó prueba de Hipótesis, debido a su connotación netamente descriptiva de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

- **Autonomía:** El personal de enfermería tiene todo el derecho a su privacidad; por lo tanto; no está obligado a participar en el estudio; en ese sentido, en el formulario se anexa el consentimiento informado, con conocimiento de causa y sin coacción de ningún tipo.
- **Beneficencia:** El estudio no provocó ni daños físicos, ni psicológicos a los participantes de la investigación.
- **No maleficencia:** Se brindó un trato justo y se respetó la intimidad de los participantes en todo momento. Además, los datos sólo son empleados para fines del estudio, teniendo el deber de salvaguardar la identidad de la información; guardando la discreción correspondiente.
- **Justicia:** En este principio, todos los participantes tuvieron los mismos derechos, trato justo y las mismas oportunidades de participar en el estudio; sin ser discriminado en todas sus facultades, con el debido respeto a su intimidad.
- **Respeto:** se brindó la información completa de la investigación sin distorsiones ni engaños; y los participantes tuvieron la libertad para decidir si participa o no en el estudio.

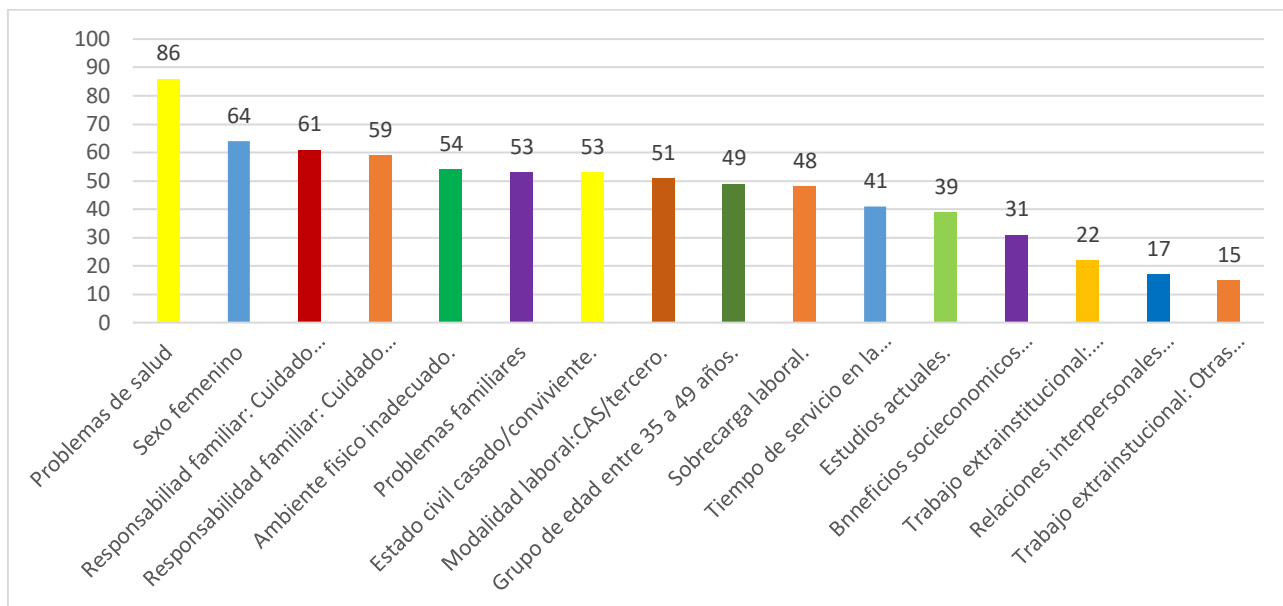
#### IV RESULTADOS.

Tabla 1 : Factores personales y laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.

<b>Factores personales y Laborales.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Problemas de salud.	51	86
Sexo femenino.	38	64
Responsabilidad familiar: Cuidado de hijos.	36	61
Responsabilidad familiar: Cuidado de padres.	35	59
Ambiente laboral inadecuado.	32	54
Problemas familiares.	31	53
Estado civil casado/conviviente.	31	53
Modalidad laboral: CAS/Tercero.	30	51
Grupo de edad entre 35 a 49 años.	29	49
Sobrecarga laboral.	28	48
Tiempo de servicio en la institución entre 1 a 5 años.	24	41
Estudios actuales.	23	39
Beneficios socioeconómicos inadecuados otorgados por la institución.	18	31
Trabajo extra institucional: Simultaneo en otra institución de salud.	13	22
Relaciones interpersonales inadecuadas.	10	17
Trabajo extra institucional: otras funciones laborales u oficios.	9	15

Fuente: Elaboración propia.

Grafico 1 Factores personales y laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021



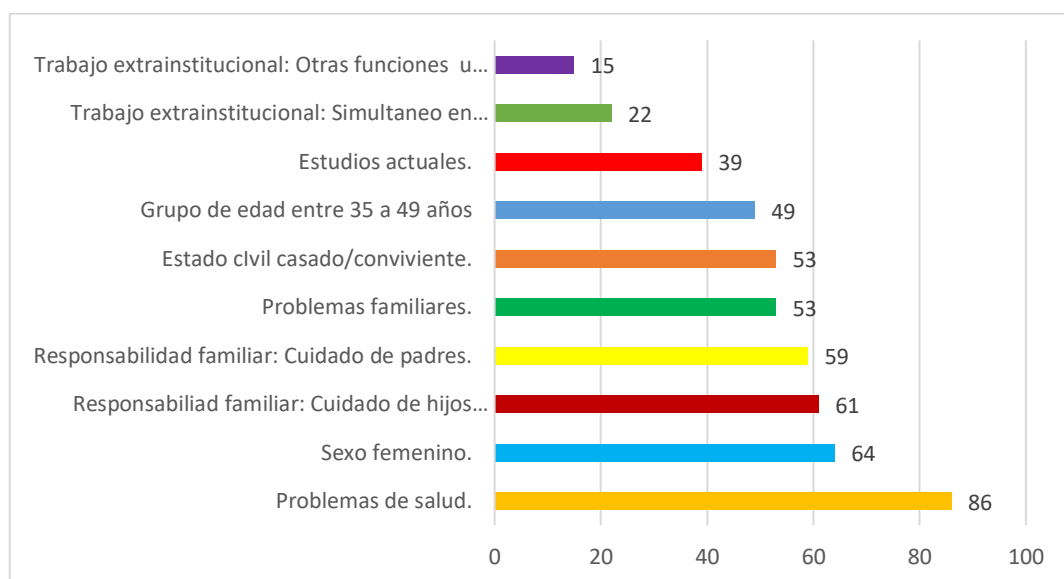
Interpretación: Se observó que se han identificado 16 factores tanto personales como laborales en el personal de Enfermería que presentaron ausentismo laboral entre marzo a mayo del 2021; los mismos que se detallan a continuación: los problemas de salud representan el 86%, seguido del género femenino con 64%, la responsabilidad familiar en el cuidado de hijos con un 61%, así como la responsabilidad familiar en el cuidado de otros miembros de la familia, especialmente los padres, con un 59%. El ambiente físico inadecuado representa un 54%, los problemas familiares un 53%; el estado civil casado/conviviente (53%), modalidad laboral: CAS/Tercero (51%) y edad entre 35 a 49 años, con el 49%. La sobrecarga laboral constituye un 48%, el tiempo de servicio en la institución entre 1 a 5 años, con un 41%, realizar estudios actuales un 39%, beneficios socioeconómicos inadecuados otorgados por la institución, en un 31%. El trabajo extra institucional de contar con un trabajo simultaneo en otra institución de salud, constituye el 22%; las relaciones interpersonales inadecuadas un 17%; y tener un trabajo extra institucional mediante la realización de otras funciones de la profesión u otros oficios distintos; representa el 15%.

Tabla 2 Factores personales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.

<b>Factores personales.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Problemas de salud.	51	86
Sexo femenino.	38	64
Responsabilidad familiar: Cuidado de hijos.	36	61
Responsabilidad familiar: Cuidado de padres.	35	59
Problemas familiares.	31	53
Estado civil casado/conviviente.	31	53
Grupo de edad entre 35 a 49 años.	29	49
Estudios actuales.	23	39
Trabajo extra institucional: Simultaneo en otra institución de salud.	13	22
Trabajo extra institucional: Otras funciones u oficios.	9	15

Fuente: Elaboración propia.

Grafico 2 Factores personales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.



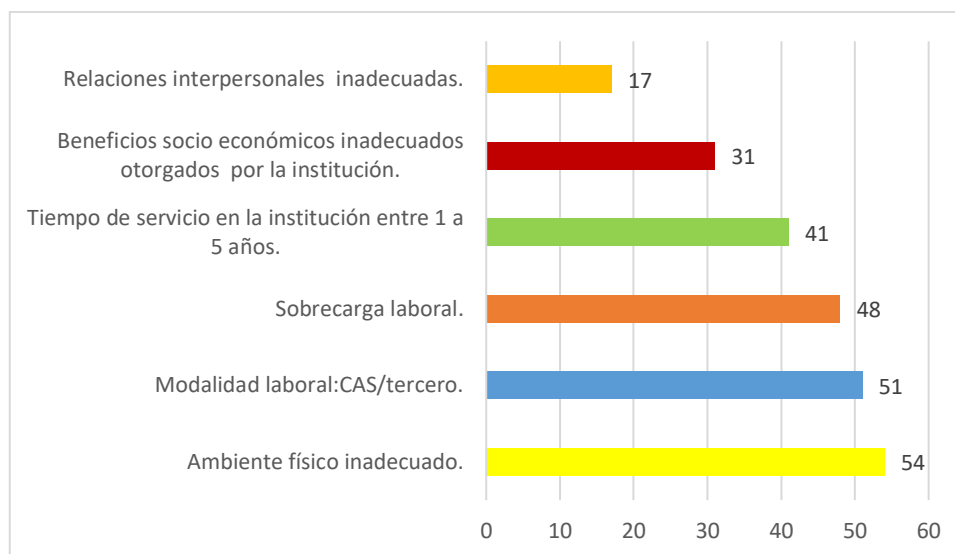
Interpretación: Se observó que, entre los factores personales de absentismo laboral, los problemas de salud representan un 86%; seguido del sexo femenino (64%). La responsabilidad familiar en el cuidado de hijos menores de edad, constituye un 61%; así como la responsabilidad familiar en el cuidado de otros miembros de familia, especialmente el padre, representó el 59%. Los problemas familiares y el estado civil casado/conviviente; representan cada uno el 53%. Otros factores importantes son, el grupo de edad entre 35 a 49 años (49%) y tener estudios actuales de especialidad, postgrado u otra carrera, con un 39%. En relación al trabajo extra institucional, un 22% labora en forma simultánea en otra institución de salud y un 15% desarrolla otras funciones de la profesión u otros oficios.

Tabla 3 : Factores laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.

<b>Factores Laborales</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Ambiente laboral inadecuado.	32	54
Modalidad laboral: CAS/Tercero.	30	51
Sobrecarga laboral.	28	48
Tiempo de servicio entre 1 a 5 años en la institución.	24	41
Beneficios socio económicos inadecuados por la institución.	18	31
Relaciones interpersonales inadecuadas.	10	17

Fuente: Elaboración propia.

Grafico 3 Factores laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud de Huacho, Marzo a Mayo 2021.



Interpretación: Se observó que, entre los factores laborales de ausentismo laboral en el personal de Enfermería, el ambiente físico inadecuado representó el 54%. Con respecto a la modalidad laboral, la condición de locación de servicios (CAS) junto con contrato por tercero, representaron un 51%. La presencia de sobrecarga laboral, constituyó un 48%; seguido del tiempo de servicio en la institución entre 1 a 5 años, con un 41%. Otros factores son los beneficios socio económicos inadecuados otorgados por la institución y las relaciones interpersonales inadecuadas, con un 22% y 17% respectivamente.

## V. DISCUSIÓN.

El estudio tuvo como objetivo principal, determinar los factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de salud de Huacho, 2021. Al respecto, las conclusiones determinan que existen más factores personales que laborales, representando estos el 63% del total, resultado que contrasta con el encontrado por Velásquez R (2019) y Talledo (2017) quienes precisan también un predominio del ausentismo por factores personales; situación que permite analizar de qué manera podrían influir estos factores, en las ausencias dentro de este estamento de salud. Saldarriaga, J. & Martínez, E(2007) indican que ningún trabajador intenta ausentarse de su trabajo por su propia cuenta, sino que existen factores implicados ; y que deben ser analizados.

Los problemas de salud (86%) fueron el de mayor predominio entre los factores personales; conformado en su mayoría por ausencias debidas por casos confirmados y sospechas de enfermedad profesional por Covid 19; por encima de los accidentes laborales, la enfermedad común y la cirugía. Este resultado es muy similar al de Pupuche D (2020) que también encontró ausencias por motivos de enfermedad (84%). En la misma línea, Alfonso L, Nieto A y Rubio J(2020) hallaron que la mayoría (32%) de ausencias laborales se debió por tener sintomatologías clínicas por Covid 19; seguido de los que tuvieron un contacto familiar directo sospechoso/confirmado; Cabe señalar que estos estudios se realizaron bajo el contexto de la emergencia sanitaria actual; y que de alguna manera habría conllevado al ausentismo en el personal de enfermería por problemas de salud. Antes de la emergencia, Talledo (2017) también encontró predominio de ausentismo por enfermedad (86%).

Es sabido que las mujeres por tener una función doble con obligaciones en su centro de trabajo y en el ámbito familiar, viene siendo la más afectada. En nuestro estudio las mujeres representaron el 64%, menor al encontrado por Núñez y Pérez (2017) con un 90 %. Este último en gran parte debido a la carga familiar por el cuidado de niños y de otros miembros de su familia, en especial al cuidado de sus padres; como lo demuestra nuestro estudio; al representar un 61 y 29% respectivamente; siendo estas cifras muy superiores al de Velásquez R (2019) que

encontró un 16% y 10% cada uno. Prieto R y Zuloaga P (2018) concluyeron que las mujeres son las que más incurren en el ausentismo con mayores ocurrencias de faltas; por poseer niños pequeños en sus hogares. Con respecto al grupo de edad entre 35 a 49 años predominaron en el estudio (49%); muy similar también al encontrado por este autor (40%).

Tener doble responsabilidad tanto en el hogar como a nivel laboral; son generadores de ausentismo en el personal. Un tema que también está ligado al ámbito del hogar; son los problemas o dificultades familiares que son motivos importantes de faltas. Nuestro estudio duplica (53%) al de Velásquez R (2019). Borda y Norman (1997) observaron que las responsabilidades familiares incrementaron la probabilidad de que los personales de enfermería, se ausenten al tener un conflicto de tipo familiar.

Por otro lado; tener otro empleo o trabajo extra constituye un factor de ausentismo; porque genera sobredemanda del tiempo disponible para realizarlas. En nuestro caso, constituyó un 37% los que cuentan a la vez con otro trabajo en otra institución de salud; y a los que realizan también otras funciones distintas al ambiente clínico u otros oficios; siendo menor al encontrado por Molinas de Cáceres (2018) con un 52%; y superior al de Peralvo A y Pérez E (2018); quienes concluyeron que el 12% laboraban en otro lugar o dependencia laboral; y de estos, un 71% trabajan en universidades.

La combinación de los estudios con el trabajo puede ser una condición riesgosa; porque exige un gran esfuerzo, y a la vez; se necesita ser organizado, metódico; y con una gran fuerza de voluntad; pero que podría ser causante de ausentismo laboral. El personal de enfermería con fines de capacitarse u actualizarse; realiza estudios de especialización o de postgrado, entre otros; y en el caso de técnicos de enfermería, curso de actualización hasta estudios universitarios. En nuestra investigación, éste representó un 39% de personal de enfermería que labora y a la vez realiza estudios.

Como se puede observar, las responsabilidades familiares, laborales, educativas, entre otras; están enmarcadas dentro de la teoría de Abraham Maslow; considerando que las necesidades de reconocimiento y de autorrealización; están



enmarcadas para alcanzar su máximo potencial y llegar a la cima del éxito, en cada uno de estos ámbitos. En la misma línea, Imogene King con su teoría de las expectativas; el personal de Enfermería tiene metas que alcanzar como parte de su proyecto de vida personal, profesional y familiar; que trae consigo el bienestar y la satisfacción.

Con respecto a los factores de tipo laboral; el ambiente laboral inadecuado representó un 54%: mucho menor al encontrado por los autores Ochoa N y Carreño M (2018) con un 82%. Este aspecto es muy importante de analizar dado que el ambiente físico está relacionado a la iluminación, ambientes, etc. Y que, debido a la emergencia sanitaria actual, se adaptaron y reubicaron áreas; con fines de poner cubrir las demandas de salud. Por otro lado, estos autores encontraron una elevada sobrecarga laboral (89%), muy superior a nuestro estudio que represento un 48%. La sobrecarga laboral en el personal de enfermería es consecuencia del exceso de horas trabajadas; así como la insuficiente dotación o ausencia de personal necesario, entre otros; que limitan brindar los cuidados enfermeros adecuados al cliente externo., en forma adecuada. Por tanto, este tiene un impacto negativo en el desempeño de las funciones.

En el ámbito laboral, las relaciones interpersonales constituyen un pilar básico en el desarrollo de las funciones y actividades en el centro de trabajo. Betty Newman a través de su modelo de Sistemas, explica que toda persona interactúa con el medio que lo rodea; facilitando la armonía y el equilibrio del ser humano. Por lo tanto, esto enfocado al absentismo laboral, puede presentar condiciones tanto favorables como desfavorables, que condicionarían la ausencia a sus turnos programados en el personal de Enfermería. En nuestro estudio, las relaciones interpersonales inadecuadas constituyeron sólo un 17%; pero que es necesario considerarla, asumiendo su importancia dentro de enfermería. Ahora los efectos negativos están directamente relacionados con el cuidado enfermero que se brinda: antes las ausencias del personal de enfermería

## VI. CONCLUSIONES.

En base a los objetivos planteados en la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se logra determinar 16 factores de absentismo laboral en el personal de enfermería, durante el periodo de Marzo a Mayo del 2021; de los cuales más de la mitad corresponden a factores personales o individuales.
2. Se determina que los factores personales de ausentismo laboral en el personal de enfermería fueron: Los problemas de salud, género femenino, responsabilidad familiar en sus dos modalidades: cuidado de hijos menores de edad y cuidado de padres; problemas familiares, estado civil casado/conviviente, grupo de edad entre 35 a 49 años; tener estudios actuales de especialidad, postgrado u otra carrera; y tener trabajo extra institucional en sus dos maneras; de forma simultánea en otra institución de salud y de laborar en otras funciones de la profesión y/o otros oficios distintos.
3. Se determina que los factores laborales de ausentismo laboral en el personal de enfermería fueron: Un ambiente físico inadecuado; la modalidad laboral bajo el régimen CAS/locación por servicios; sobrecarga laboral; tiempo de servicio entre 1 a 5 años; beneficios socio económicos inadecuados otorgados por la institución y las relaciones interpersonales inadecuadas.

## VII. RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los objetivos y conclusiones encontradas en la presente investigación, se propone las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la jefatura de Enfermería tener como referencia este estudio, con fines de mejorar la gestión del capital humano, considerando que tanto los factores personales y laborales del absentismo laboral, tienen una repercusión directa en el cuidado enfermero.
2. Que la unidad de salud laboral de la institución, realice el monitoreo y vigilancia de cada trabajador; con fines de minimizar y controlar el ausentismo laboral.
3. Al momento del ingreso a la institución del personal de enfermería; capacitarlos sobre el plan estratégico y de gestión; con fines de ampliar sus conocimientos para beneficio personal e institucional; y que el personal tenga metas claras en el desempeño de su rol; y de concientizar y comprometerlos dentro de la organización; mejorando así sus expectativas, el trabajo en equipo y su satisfacción personal.
4. Realizar un plan de motivación y de relaciones personales en enfermería con fines de promover un entorno favorable y un clima laboral adecuado; que orienten aun a un trabajo de calidad y profesional; con fines de reducir los factores del absentismo laboral. y mejorar las relaciones interpersonales que incluya reconocimiento al personal destacado; involucrar a sus miembros en comités, cumpleaños, entre otros.
5. Implementar un sistema informático sobre absentismo laboral exclusivo del personal de enfermería a nivel jefatura; para el seguimiento, monitoreo y evolución de la casuística; con fines de poder tomar las acciones pertinentes y oportunas para minimizar su impacto en la atención de Enfermería.
6. Conformar un comité de investigación en enfermería a nivel institucional, que entre sus temas se pueda profundizar el absentismo laboral con otras variables tanto de enfoque cuantitativo y cualitativo; con la finalidad de ampliar la explicación de este fenómeno que es recurrente en este grupo ocupacional, y que está afectando la calidad del cuidado enfermero y los objetivos de la institución.

## REFERENCIAS

1. Organización Internacional del trabajo (OIT) Frente a la pandemia garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, Ginebra OIT 2020 [internet] [citado 5 junio 2021] Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
2. Organización Mundial de la salud (OMS) Programas y proyectos. Ginebra.OMS,2018 [internet] [citado 5 junio 2021] Disponible en <http://www.Who.int/es>
3. The Adecco Group II informe ADECCO sobre ausentismo laboral 2018 [internet] [citado 5 junio 2021. Disponible en <http://www.aecim.org/wp-content/uploads/2018/07/VII-Informe-Adecco-Absentismo-2018.pdf>
4. Tatamuez R, Domínguez A y Matabanchay-Tulcan S Factores asociados al Ausentismo laboral en países de América Latina. Revisión sistemática. Uni. Salud 2019, 21(1):100-112 [Internet] [citado 4 junio 2021] Disponible en [revistas.unedar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798](http://revistas.unedar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798)
5. Castellar P Influencia de riegos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao 2020. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en gestión de los servicios de Salud. [internet] [citado 5 junio 2021. Disponible en [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
6. Alfonso L, Nieto A y Rubio J Estudio del ausentismo generado por COVID-19 en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal. Universidad ECCI Colombia. Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2021 [internet] [citado 08 julio 2021] Disponible en <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/943/ESTUDIO%20AUSENTISMO%20GENERADO%20POR%20COVID-19%20EN%20EL%20E.S.E.%20HOSPITAL%20SAN%20VICENTE%20DE%20PAUL%20EN%20SANTA%20ROSA%20DE%20CABAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Rojas J e Izaguirre D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Artículo de revisión. Revista Sciendo 23(1):71-79, 2020. [internet] [citado 08 julio 2021] Disponible en <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>

8. Cataño E, Correa E y Berbery D Factores asociados al ausentismo laboral en los empleados de una institución de salud e Medellín, Colombia 2016. Rev. Med.Segur trab[intenet]2017,63(249):311-318.
9. Suarez-Egoavil Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima Perú. Rev.Fac. Med.Hum. Abril 2021 ,21(2):364-367. [internet][citado 08 julio 2021. Disponible en <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>
- 10.Velásquez R, Loli R y Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Revista Cubana de Enfermería. Vol 35 núm. 4(2019) [internet]Disponible en [reventermeria.sld.cu/index.php/enf/article/viem/3268/498](http://reventermeria.sld.cu/index.php/enf/article/viem/3268/498)
- 11.Mamani C. Índice de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima Perú 2019. Tesis para optar el grado de maestría en gestión de los servicios de salud. Universidad Cesar Vallejo. [intranet][citado 4 junio 2021] Disponible en [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.1269/35549](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.1269/35549)
- 12.Laos L. Síndrome de Burnout y productividad laboral en profesionales de enfermería Hospital Regional de Huacho 2018- Universidad San Pedro. Tesis licenciatura de Enfermería. Disponible en [repositorio.usanpedro.edu.pe](http://repositorio.usanpedro.edu.pe)
- 13.León F. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el profesional de en enfermería del Hospital Regional de Huacho. 2019. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrion. Tesis licenciatura de enfermería. [internet]Disponible en [repositorio.unjfscv.edu.pe](http://repositorio.unjfscv.edu.pe)
- 14.Institución de Salud de Huacho: Registro de licencias de incapacidad de trabajo temporal del Servicio de enfermería Huacho. 2021
- 15.Pupucho D. Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del hospital regional docente las Mercedes. Universidad de Sipán, [Tesis] Licenciatura de enfermería. [internet] [citado 4 junio 2021] Disponible en <http://repositorio,uss.edu.pe>
- 16.Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados al absentismo laboral en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima.2019 Universidad Mayor de San Marcos Tesis maestría en

- enfermería[internet] [citado 4 junio 2021] Disponible en [cibertesis.unmsm.edu.pe](http://cibertesis.unmsm.edu.pe)
17. Mamami C. Índice de Absentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2019 [intranet][citado 5 junio 2021]disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35549>.
  18. Prieto R y Zuloaga P. Ausentismo laboral en enfermeras del servicio de Emergencia del hospital nacional Guillermo Almenara Irrigoren EsSalud,2018[internet][citado 10 junio 2021]Disponible en <http://repositorio.usanpedro.edu.pe>
  19. Talledo s Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017 [intranet][citado 5 junio 2021]disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>
  20. Ochoa N y Carreño M Factores que influyen en el absentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III Emergencia Grau EsSalud 2018. Tesis maestría en gerencia en salud Universidad nacional del Callao[intenet] [citado 4 junio 2021]Disponible en <http://repositorio.unac.edu.pe>
  21. Quispe L. Factores concionantes del absentismo laboral en el personal de enfermería del hospital nacional de Emergencias Grau EsSalud Lima 2018. Universidad Norbert Wiener. Tesis licenciatura de enfermería. [internet][citado 4 junio 2021]Disponible en <http://repositorio.uwiener.edu.pe>
  22. Núñez LI, Pérez Galdos N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital. 2017. internet][citado 4 junio 2021 Disponible en <file:///C:/Users/Cielito/Downloads/document.pdf>
  23. Alfonso I , Nieto A y Rubio J . Ausentismo generado por COVID-19 en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal Bogotá, 2021. Universidad ECCI Tesis Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.[internet][citado 29 mayo 2021]Disponible en <http://repositorio.ecci.edu.co>
  24. Arévalo L Caracterización del Ausentismo laboral del personal de enfermería del hospital San Pedro de Usulután, el Salvador 2018. Escuela de Salud

- Pública. [tesis]Maestría en salud pública. [internet][citado 05 junio 2021]Disponible en <http://repositorio.una.edu.ni>.
25. Acevedo L Ausentismo laboral en el sector público de Salud: identificación de variables relevantes. Universidad de Chile. 2018 Tesis maestría en gestión y políticas publicas [internet][citado 5 junio 2021]Disponible en <http://repositorio.uchile.cl>
  26. Peralvo A y Pérez E. Ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en la ciudad de Quito, octubre 2017- marzo 2018 Diasponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15251>
  27. Molinas de Caceres Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Geriátrico Gerardo Boungermini. Paraguay. [internet][citado 5 junio 2021 <https://1library.co/document/y4mrpjry-ausentismo-laboral-personal-enfermer%C3%ADa-hospital-geri%C3%A1trico-gerardo-boungermini.html>
  28. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y facopres determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría. 2016. Dsponible en <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
  29. Mairena F. Ausentismo laboral por incapacidad médica de la clínica médica provisional del hospital del maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua, enero a diciembre 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Escuela De Salud Publia. Informe final de Tesis para optar al Titula de master en Salud Pública. [Internet][Citado el 24 mayo 2021]Disponible en <http://repositorio.unam.edu.ni>
  30. Mesa, F., Kaempffer, A. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista Médica de Chile 132 (9), 2004. Disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>
  31. Mayo E. Critical evaluations in business and Management. Edit John Cunningham Wood, Michael C Wood, 2004 [internet][citado 05 junio 2021]Disponible en <http://www.amazon.com/-/es/John-Cunningham-wood/dp/0415323908>

32. Víctor Vroom Teoría de las expectativas [internet] [citado 5 junio 2021] Disponible en <https://miempresaessaludable.com/que-es-la-teoria-de-las-expectativas-de-vroom>
33. Randstad La pirámide de Maslow en el ámbito laboral [internet] [citado 5 junio 2021] Disponible en <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral>
34. Modelos de sistemas de Betty Neuman [internet] [citado 4 junio 2021] Disponible en <http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/betty-neuman.html>
35. Marco de sistemas de interacción y teoría intermedia de la consecución de objetivos de Imogene M. King [internet] [citado 09 junio 2021] Disponible en [http://molelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/marco-de-sistemas-de-interaccion-y\\_2602.html](http://molelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/marco-de-sistemas-de-interaccion-y_2602.html)
36. Real Academia Española (RAE) Absentismo. [Internet] [Consultado 13 mayo 2021] Disponible en <https://dle.rae.es/absentismo>
37. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo. 1991 [Internet] [consultado 14 mayo 2021] Disponible en <http://www.ilo.org/global/standards/subjectscovered-byinternationallabourstandards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
38. Chiavenato Idalberto. Administración de los recursos humanos. Editorial McGraw Hill. Octava edición. Mexico 2007.
39. Bohlander G. Administración de recursos humanos. Edit Thomson. Edic 12ava, Mexico, 2001
40. Reyes Ponce A. Administración de personal. Edit Limusa Edic 30 Mexico 2000
41. Bogado, Darliz. Ausentismo laboral: construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos. 2011 Disponible en <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/1/Ausentismo-laboral-Construccion-fenomenologica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales.html>



42. Saldarriaga J, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Salud Pública*. 2007; 25 (1), 32. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025105.pdf>
43. Espinosa MT. Ausentismo laboral (tesis). Bogotá: Universidad El Bosque. p. 22
44. Nova, P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo, Relaciones indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuadernos de relaciones laborales, 1996.
45. Baumann, Andrea et al. Commitment and care: the benefits of a healthy workplace for nurses, their patients and the system. Ottawa: Canadian Health Services Research Foundation, 2001
46. Beil-Hildebrand M.. Ausencias enfermeras: las causas y las consecuencias. *Journal of Nursing Management*; 4: 11-17. 1996. Disponible en : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.1996.tb00022.x/abstract>
47. Departamento de personal del Instituto Mexicano del Seguro Social.
48. Balderas, M. Administración de los servicios de enfermería. Quinta Edición Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores, México D.F. 2009.
49. Guerrero J y Puerto B Productividad. Trabajo y Salud. Colombia. Perspectiva psicosocial, 2008.
50. Reyes Ponce Agustín; Administración de personal; Editorial Limusa, edición 30; 2000; México, D.
51. Pérez, P. J. Diccionario Virtual. 2012, Disponible en <https://definicion.de/enfermedad>
52. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) Normas de Competencia del profesional técnico de enfermería. 1era Edic. Lima 2017(internet)[citado 17 junio 2021]Disponible en <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/09/ANEXO-A-LA-RESOLUCION-N%C2%BA-352-2017-DEC-IEES-Normas-de-Competencia-del-Profesional-T%C3%A9cnico-en-Enfermer%C3%ADa.pdf>
53. Diario oficial del Bicentenario El peruano. Decreto Supremo N° 008-2017-TR. Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades

en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Publicado el miércoles 31 de mayo de 2017., Perú. [internet][citado el 1 junio 2021] Disponible <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30012-ley-que-concede-el-d-decreto-supremo-n-008-2017-tr-1527079-2>

54. El Peruano Decreto Legislativo N° 1499 Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el Marco de la emergencia sanitaria por el Covid – 19 / Domingo 10 de mayo de 2020. [internet][citado 01 junio 2021] disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/698145/Decreto-legislativo-n-1499-1866211-6.pdf>
55. Diario oficial del Bicentenario El peruano. Decreto Supremo N° 008-2017-TR. Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Publicado el miércoles 31 de mayo de 2017., Perú. [internet][citado el 1 junio 2021] Disponible <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30012-ley-que-concede-el-d-decreto-supremo-n-008-2017-tr-1527079-2>
56. Decreto Supremo N° 013-2017-Tr Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad [internet][citado el 1 junio 2021] Disponible <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30119-decreto-supremo-n-013-2017-tr-1551410-5/>

# ANEXOS



factores laborales de ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de salud de Huacho, 2021?	ausentismo laboral en el personal de enfermería en una institución de salud de Huacho, 2021.				bajo el formato google drive. Consta de 27 ítems. Factores personales del (1 al 20) y factores laborales (21 al 27). Validación: Jueces de expertos: V de Aiken: 0.98 Confiabilidad: KR 20: 0.747. Estadística: Descriptiva.-. Paquete estadístico SPSS Versión 25.
--	--	--	--	--	---

**ANEXO 2: Operacionalización de variables.**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Factores de Absentismo laboral.	Son condiciones o circunstancias que se originan como consecuencia de las interacciones entre el individuo y su centro de trabajo; y que son determinantes en la aparición del absentismo laboral. (Guerrero, J., & Puerto, B. 2008).	Son las características personales y laborales del absentismo laboral que presentan los licenciados y técnicos de enfermería del hospital Gustavo Lanatta Lujan EsSalud Huacho.	Factores personales	Edad. Sexo. Estado civil. Grupo ocupacional. Desplazamiento al trabajo. Trabajo extra institucional. Estudios. Problemas de salud. Responsabilidad familiar. Problemas familiares. Motivación personal.	Ítems; del 1 a la 20	Nominal
			Factores laborales	Tiempo de servicio. Modalidad de contrato. Sobrecarga laboral. Beneficios socioeconómicos. Ambiente de trabajo. Relaciones interpersonales.	Ítems: Del 21 al 27.	Nominal

## ANEXO: 3



### CUESTIONARIO: FACTORES DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA

#### PRESENTACION

Buenos días/tardes, somos las Bachilleres Jaramillo Navarro, Mónica Stefanya y Velásquez Fernández, Regina Marisol; egresadas de la Escuela Profesional de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo; y estamos realizando un estudio cuyo objetivo es determinar los factores individuales y laborales de absentismo laboral no programado en el personal de enfermería del Hospital Gustavo Lanatta Lujan EsSalud; para lo cual necesitamos su apoyo y colaboración, respondiendo las siguientes preguntas que tiene un carácter anónimo y confidencial; y su información será solo de uso para la investigación. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión del cuidado de enfermería. Agradecemos su colaboración.

#### DIMENSIÓN I: FACTORES PERSONALES

A continuación, se presenta una serie de preguntas que están relacionado con aspectos propios de su vida personal, familiar y de salud. Marque con un (x) la alternativa que usted considere correcta. Encontrará la opción No aplica, cuando su alternativa no corresponde a su caso. En la opción especifique; anotar el texto según corresponda.

1. Sexo            a. Masculino             b. Femenino
2. Edad en años: \_\_\_\_\_
3. Estado civil:  
a. Soltero             b. Casado/conviviente             c. Viudo   
d. Divorciado             e. Separado             f. Madre/padre soltera(o)
4. Grupo ocupacional: Licenciado en Enfermería             Técnico en Enfermería
5. Distrito donde vive actualmente: \_\_\_\_\_
6. ¿Cuánto tiempo tarda en llegar al hospital?  
a. Menos de 30 minutos             b. De 30 a 1 hora   
c. De 1 a 2 horas             d- Más de 2 hrs.
7. ¿Trabaja a la vez en otra institución de salud?  
a. Si             b. No

8. ¿Realiza otro oficio o trabajo muy distinto a su labor hospitalaria? (Ejm es docente; comerciante, tiene otra profesión, etc.)

a. Si  b. No  Si es afirmativa, especifique \_\_\_\_\_

9. ¿Estudia una especialidad, postgrado u otra carrera?

a. Si  b. No  Si es afirmativa, especifique \_\_\_\_\_

10. ¿Tiene usted hijos menores de edad?

a. Si  b. No

11. De ser Sí, ¿Cuántos? Especificar (el total): \_\_\_\_\_

12. Su respuesta fue positiva ¿En qué grupos de edades se encuentran cada uno de sus hijos? Señalar según el siguiente cuadro

	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3	Hijo 4
Menos de 1 año				
De 1 a 5 años				
6 a 11 años				
12 a 17				

13. ¿Tiene usted responsabilidad del cuidado de otros miembros de su familia? (No incluye hijos)

a. Si  No

14. De ser Sí; seleccione la alternativa que considere correcta.

a. Unos de sus padres.

b. Ambos padres.

c. Otros familiares (hermanos, abuelos, sobrinos etc.)

d. Otros

e. No aplica

15. ¿Se ha ausentado del trabajo por problemas familiares (enfermedades, entre otros)?

a. Si  b. No

16. ¿Padece Usted actualmente de alguna enfermedad crónica diagnosticada? (Como por ejemplo diabetes/hipertensión/artritis/etc.).

a-Sí  b. No

17. ¿Qué enfermedad padece? Si es No, colocar Ninguna.

Especifique: \_\_\_\_\_

18. ¿Cuál fué el motivo por lo cual a usted se le otorgó su descanso médico o licencia de incapacidad para el trabajo por parte de la



institución? Puede ser por problemas médicos (enfermedad común; accidente de trabajo; lumbalgia; aislamiento por sospecha o confinación por covid 19; intervención quirúrgica; etc.) ó por Problemas no médicos (duelo, enfermedad grave, de familiar etc.).

Especifique: \_\_\_\_\_

19. ¿Cuántos días duró su descanso médico o licencia de incapacidad para el trabajo otorgada?

Especifique. \_\_\_\_\_

20. ¿Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo asignado en el  hospital?

a. Si  b. No

### **DIMENSIÓN II: FACTORES LABORALES,**

A continuación, se le presenta preguntas relacionadas a su entorno de trabajo del servicio asignado y del hospital.

21. ¿Qué tiempo tiene trabajando en la institución?

Año: \_\_\_\_\_ Meses \_\_\_\_\_

22. ¿Qué tipo contrato tiene Ud?

- a. Nombrado.
- b. Contratado.
- c. CAS.
- d. Tercero.

23. ¿En qué servicio laboró cuando se presentó el descanso médico o la licencia de incapacidad para el trabajo?

Especificar: \_\_\_\_\_

24. ¿Considera que en su servicio asignado hay sobrecarga laboral?

a. Si  b. No

25. ¿Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución, son buenos?

a. Si  b. No

26. ¿Se siente a gusto con las condiciones físicas (limpieza, orden, infraestructura) de su servicio?

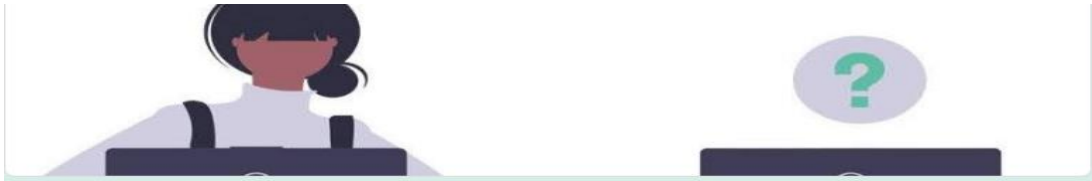
a. Si  b. No

27. ¿Cómo es la relación laboral con tus compañeros de tu servicio?

a. Buena  b. Regular  c. Malas

**Gracias por su colaboración.**

## ANEXO 4: Formulario por Google Drive



Sección 1 de 4

### CUESTIONARIO: FACTORES DE ABSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA

Descripción del formulario

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACION

Somos las Bachilleres Jaramillo Navarro, Mónica Stefanya y Velásquez Fernández, Regina Marisol; egresadas de la Escuela Profesional de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo; y estamos realizando la investigación que tiene como objetivo determinar los factores individuales y laborales de absentismo laboral no programado en el personal de enfermería del Hospital Gustavo Lanatta Lujan EsSalud Huacho, 2021; para lo solicitamos su apoyo y colaboración, respondiendo las siguientes preguntas que tiene un carácter anónimo y confidencial; y que la información recogida, se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. Tenga en cuenta que su opinión es de real importancia; con fines de contribuir en la gestión del cuidado de enfermería en nuestra institución.

Acepto voluntariamente en la investigación \*

1. si
2. no

Sección 3 de 4

### DIMENSIÓN I: FACTORES PERSONALES

A continuación, se presenta una serie de preguntas que están relacionado con aspectos propios de su vida personal, familiar y de salud. Marque la alternativa de acuerdo a lo que usted considera pertinente Encontrará una opción No aplica, cuando su alternativa no corresponde a su caso. En la opción especifique; anotar el texto según corresponda.

1. Sexo \*

1. Masculino
2. Femenino

2. Edad en años \*

Texto de respuesta breve

## DIMENSIÓN II: FACTORES LABORALES,



A continuación, se le presenta preguntas relacionadas a su entorno de trabajo del servicio asignado y del hospital.

21. ¿Qué tiempo tiene trabajando en la institución? (año y mes) \*

Texto de respuesta breve

22. ¿Qué tipo contrato tiene Ud? \*

1. Nombrado.
2. Contratado.
3. CAS.
4. Tercero.

...

26. ¿Se siente a gusto con las condiciones físicas (limpieza, orden, infraestructura) de su servicio?

1. Sí
2. No

27. ¿Cómo es la relación laboral con tus compañeros/as del servicio?

1. Buena
2. Regular
3. Malas

Muchas gracias por su colaboración

Descripción (opcional)

## ANEXO 5: Consentimiento informado.



Universidad Cesar Vallejo

### Consentimiento Informado

**Investigadores:** Jaramillo Navarro, Mónica Stefanya y Velázquez Fernández, Regina Marisol

**Título:** Factores de Ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud, Huacho-2021

Yo \_\_\_\_\_ identificado con DNI N° \_\_\_\_\_; acepto participar voluntariamente en la aplicación del cuestionario sobre Factores de Ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud, Huacho-2021.

He sido informado previamente a sabiendas que la aplicación del cuestionario no perjudicará en ningún aspecto en mi bienestar; y que los resultados obtenidos servirán de ayuda para la gestión de Enfermería.

Reconozco que la información proveída es estrictamente confidencial; y no será usada para ningún otro propósito fuera de los alcances de este estudio, sin mi consentimiento.

Fecha:

\_\_\_\_\_

Firma del Participante

## ANEXO 6: Juicio de expertos: V de Aiken.

CALCULO DE V DSE AIKEN											
ITEMS	CRITERIOS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	S	N	C-1	V de Aiken	
Pregunta 1	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 2	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 3	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 4	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	5	1	0.8	0.8
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	5	1	0.8	
	Claridad	1	1	0	1	1	4	5	1	0.8	
Pregunta 5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 9	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 12	Pertinencia	1	0	1	1	1	4	5	1	0.8	0.87
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	5	1	0.8	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 14	Pertinencia	1	0	1	1	1	4	5	1	0.8	0.87
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	5	1	0.8	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 19	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 22	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 23	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 24	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 25	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 26	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
Pregunta 27	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
											26.53333333
											V de Aiken 0.982716049



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE ...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores Personales.</b>							
1	Sexo	✓		✓		✓		
2	Edad	✓		✓		✓		
3	Estado civil.	✓		✓		✓		
4	Ocupación.	✓		✓		✓		
5	Distrito donde vive actualmente.	✓		✓		✓		
6	¿Cuánto tiempo tarda en llegar al hospital?	✓		✓		✓		
7	¿Trabaja en otra institución de salud?	✓		✓		✓		
8	¿Realiza otro tipo de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Estudia una especialidad u otra carrera?	✓		✓		✓		
10	¿Tiene usted hijos menores de edad?	✓		✓		✓		
11	De ser Si, ¿Cuántos?	✓		✓		✓		
12	Si su respuesta fue positiva ¿Qué edades tienen sus niños/niñas?		✓			✓		
13	¿Actualmente en su casa tiene responsabilidad del cuidado de otros miembros de su familia? No incluye hijos.	✓		✓		✓		
14	De ser Si; marque la correcta.		✓			✓		
15	¿Últimamente, te has ausentado del trabajo por problemas familiares (enfermedades, entre otros)?	✓		✓		✓		
16	¿Padece Usted actualmente de alguna enfermedad Aguda/crónica diagnosticada? (Como por ejemplo hipertensión, etc.?)	✓		✓		✓		
17	Si su respuesta fue positiva ¿Qué enfermedad padece?	✓		✓		✓		
18	¿Cuál fue el motivo por lo cual a usted se le otorgó por última vez su descanso médico u otro tipo de licencia por parte de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿Cuántos días duró su ultimo descanso medico u otra licencia otorgada?	✓		✓		✓		
20	Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo?	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>Dimension 2: Factores laborales.</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
21	¿Qué tiempo tiene trabajando en la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Qué tipo contrato tiene Ud?	✓		✓		✓		



23	¿En qué servicio labora actualmente?	✓		✓		✓	
24	¿Considera que en su servicio hay sobrecarga laboral?	✓		✓		✓	
25	¿Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución, son buenos	✓		✓		✓	
26	¿Se siente a gusto con las condiciones físicas (limpieza, orden, infraestructura) de su servicio?	✓		✓		✓	
27	¿Cómo es la relación laboral con tus compañeros/as del servicio?	✓		✓		✓	

*cuente con el material y equipos adecuados.*

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Juliana Beatriz Moreno Zavaleta*

DNI: *40383660*

Especialidad del validador: ...



Lic. YULIANA B. MORENO ZAVALETA  
ENFERMERA  
C.E.P. 33005

<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



23	¿En qué servicio labora actualmente?	X		X		X	
24	¿Considera que en su servicio hay sobrecarga laboral?	Y		X		X	
25	¿Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución, son buenos	Y		X		Y	
26	¿Se siente a gusto con las condiciones físicas (limpieza, orden, infraestructura) de su servicio?	X		X		X	
27	¿Cómo es la relación laboral con tus compañeros/as del servicio?	X		X		Y	

**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Leandro Darío Lucinda*

DNI: *15582380*

Especialidad del validador: ... *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



Esc. Salud  
 LIC. LEONARDO DAMIAN  
 C.E.P. 20050  
 Esp. en Salud Pública  
 E.S.P. 3979





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE ...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores Personales.</b>							
1	Sexo	X		X		X		
2	Edad	X		X		X		
3	Estado civil.	X		X		X		
4	Ocupación.	X		X		X		
5	Distrito donde vive actualmente.	X		X		X		
6	¿Cuánto tiempo tarda en llegar al hospital?	X		X		X		
7	¿Trabaja en otra institución de salud?	X		X		X		
8	¿Realiza otro tipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Estudia una especialidad u otra carrera?	X		X		X		
10	¿Tiene usted hijos menores de edad?	X		X		X		
11	De ser Sí, ¿Cuántos?	X		X		X		
12	Si su respuesta fue positiva ¿Qué edades tienen sus niños/niñas?	X						Explicar (enve de edad.
13	¿Actualmente en su casa tiene responsabilidad del cuidado de otros miembros de su familia? No incluye hijos.	X		X		X		
14	De ser Sí; marque la correcta.	X		X		X		
15	¿Últimamente, te has ausentado del trabajo por problemas familiares (enfermedades, entre otros)?	X		X		X		
16	¿Padece Usted actualmente de alguna enfermedad Aguda/crónica diagnosticada? (Como por ejemplo hipertensión, etc.?)	X		X		X		
17	Si su respuesta fue positiva ¿Qué enfermedad padece?	X		X		X		
18	¿Cuál fue el motivo por lo cual a usted se le otorgó por última vez su descanso médico u otro tipo de licencia por parte de la institución?	X		X		X		
19	¿Cuántos días duró su ultimo descanso medico u otra licencia otorgada?	X		X		X		
20	Considera usted que se encuentra motivado con su trabajo?	X		X		X		
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>Dimensión 2: Factores laborales.</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
21	¿Qué tiempo tiene trabajando en la institución?	X		X		X		
22	¿Qué tipo contrato tiene Ud?	X		X		X		

## ANEXO 7: Confiabilidad del Instrumento de Medición.

Los resultados se obtuvieron mediante la prueba piloto; aplicada a 27 personas; mediante el paquete estadístico SPSS versión 25.0. Los coeficientes de confiabilidad calculados, fueron los siguientes:

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Spearman-Brown  
= 0,759

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman = 0,766

Coeficiente de confiabilidad según la fórmula 20 de Kuder  
Richardson (KR20) = 0,745

Coeficiente de confiabilidad según la fórmula KR21 modificada por  
Horst = 0,758

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.759 ( spearman – brown ), 0.766 ( rulon – guttman ), 0.745 ( kuder – richardson ) Confiables.

Los estadísticos calculados de la escala fueron los siguientes:

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
5.111	1.580	1.257	14

Coeficiente de Confiabilidad de las mitades de Spearman – Brown.

$$r_{tt} = \frac{2r_{ip}}{1 + r_{ip}}$$

Donde:

$r_{tt}$ : Coeficiente de Confiabilidad

$r_{ip}$ : Coeficiente de correlación R de Pearson entre los puntajes impares y pares.

Coeficiente de Confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman.

$$r_{tt} = 1 - \frac{S_d^2}{S_t^2}$$

Donde:

$r_{tt}$  : Coeficiente de confiabilidad

$S_d^2$  : Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares.

$S_t^2$  : Varianza de la Escala

Coeficiente de Confiabilidad según la Fórmula 20 de Kuder-Richardson (KR-20)

$$r_{tt} = \left[ \frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$r_{tt}$  : Coeficiente de confiabilidad

$m$  : Número de Ítems

$\sum$  : Sumatoria

$p_i$  : Proporción de sujetos que contestan correctamente el ítem i-avo

$q_i$  : Proporción de sujetos que contestan incorrectamente el ítem i-avo

$S_t^2$  : Varianza de la escala.

### Discriminación Estadística de los Items (Validez Predictiva)

	ITEM						
	FL-6	FP-7	FP-8	FP-9	FP-10	FP-13	FP-15
<b>Media</b>	0.519	0.037	0.259	0.222	0.815	0.222	0.481
<b>Varianza</b>	0.250	0.036	0.192	0.173	0.151	0.173	0.250
<b>Desv.Estánd.</b>	0.500	0.189	0.438	0.416	0.388	0.416	0.500
<b>Rpbi</b>	0.380	0.451	0.486	0.449	0.194	0.449	0.504
<b>cRpbi</b>	-0.041	0.701	0.320	0.276	-0.269	0.276	0.250
<b>Cnf.Cureton</b>	-0.017	0.408	0.193	0.150	-0.101	0.150	0.141
<b>Dec.Estadíst.</b>	A	A	A	A	<b>R</b>	A	A
<b>Frontera de discriminación</b>							
..... =			0.333				

	ITEM						
	FP-16	FP-20	FL-22	FL-24	FL-25	FL-26	FL-27
<b>Media</b>	0.926	0.259	0.519	0.889	0.963	0.481	0.926
<b>Varianza</b>	0.069	0.192	0.250	0.099	0.036	0.250	0.069
<b>Desv.Estánd.</b>	0.262	0.438	0.500	0.314	0.189	0.500	0.262
<b>Rpbi</b>	0.138	0.486	0.380	0.500	0.329	0.504	0.138
<b>cRpbi</b>	-0.165	0.320	-0.041	0.583	0.418	0.250	-0.165
<b>Cnf.Cureton</b>	-0.067	0.193	-0.017	0.458	0.207	0.141	-0.067
<b>Dec.Estadíst.</b>	<b>R</b>	A	A	A	<b>R</b>	A	<b>R</b>
<b>Frontera de discriminación</b>							
..... =			0.333				

# ANEXO 08: Base de datos excell

The image shows a screenshot of the Microsoft Excel interface. The ribbon at the top includes 'Archivo', 'Inicio', 'Insertar', 'Diseño de página', 'Fórmulas', 'Datos', 'Revisar', and 'Vista'. The 'Inicio' ribbon is active, showing options for font (Arial, size 10), paragraph alignment, and styles. The spreadsheet area displays a grid of data. The columns are labeled with letters A through AF, and the rows are numbered 1 through 46. The data is organized into several sections: 'DATOS Y' (columns A-C), 'DATOS Z' (columns D-F), 'DATOS X' (columns G-I), 'MATRIZ DATOS EXCELL' (columns J-P), 'LIBRO DE CODIGOS' (columns Q-S), and 'CUAD Y GRAF' (columns T-V). The 'MATRIZ DATOS EXCELL' section contains a dense grid of numerical values, likely representing a matrix or a set of data points. The status bar at the bottom shows the active sheet is 'MATRIZ DATOS EXCELL' and the current cell is V24.

**ANEXO 11: Personal de Enfermería según grupo ocupacional en una Institución de Salud de Huacho, marzo a mayo 2021**

<b>Personal de Enfermería</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Licenciados de Enfermería	25	42.4
Técnicos de Enfermería	34	57.6
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo 12: Estadísticos del ausentismo laboral: media, mediana, desviación estándar, mínimo., máximo y suma; en el personal de Enfermería en una institución de Salud de Huacho, marzo a mayo 2021.**

Media	13.47
Mediana	14.00
Desviación estandar	9.031
Mínimo	1
Máximo	31
Suma	795

Fuente: Elaboración propia.