



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Absentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de
la Troncal – Cañar Ecuador 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Coronel Correa, Sandra Patricia (orcid.org/0000-0002-7546-7858)

ASESOR:

Diaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por ser un ente divino, por permitirme estar con vida y progresar para poder lograr una de las metas trazadas; a mi hijo Matheo Valentín quien a sido mi motor para alcanzar este logro; a mi madre María, quien a sido y es mis pies sobre esta tierra , siendo ellos mi pilar fundamental y mi guía de mi vida tanto como madre como profesional; a cada uno de mi familia por siempre alentarme en cada paso que doy sin dejarme rendirme durante este largo camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada una de las personas de mi familia y amigos que hicieron posible que esta meta sea una realidad. A aquella persona que motivo a ingresar a este proyecto que hoy se ve cumplido con dedicación y esfuerzo y sé que está muy orgullosa de este logro. Un agradecimiento en especial a mis compañeras y amigas Valeria y Viviana por iniciar este reto juntas por ser mi complemento, hoy se ve reflejado una de los muchos proyectos trazados juntas

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGIA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procesamientos de datos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Coeficiente de normalidad Kolmorov-Smirnov sobre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal, 2022.....	16
Tabla 2. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022	16
Tabla 3. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.	17
Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.	18
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman Relación entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.....	19
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y calidad del desempeño del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.....	20
Tabla 7. Nivel de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	21
Tabla 8. Nivel de las dimensiones de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	22
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	23
Tabla 10. Nivel de las dimensiones de desempeño personal del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	24

Índice de figuras

Figura 1.- Esquema de investigación	12
Figura 2. Nivel de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	21
Figura 3. Nivel de las dimensiones de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	22
Figura 4. Nivel de desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	23
Figura 5. Nivel de las dimensiones de desempeño personal del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022	24

Resumen

El presente estudio dentro del marco de calidad de las prestaciones asistenciales de salud tuvo como objetivo determinar la relación entre absentismo y desempeño laboral del Hospital básico de la Troncal, 2022. Por el propósito de la presente investigación la misma es de carácter básico, no experimental, correlacional, de naturaleza cuantitativa. Se realizó en una población muestra de 108 individuos que pertenece al personal de salud, se utilizó como técnica la encuesta basada en cuestionarios con ítems orientados a determinar las dos variables de estudio. Los resultados determinaron que existe correlación significativa moderada entre absentismo y desempeño laboral ($Rho = 0.554$; $p = 0.00$); así también en el análisis de las dimensiones de las variables y su relación, se tiene una correlación positiva moderada entre absentismo y eficiencia ($Rho = 0.438$); una correlación positiva moderada entre absentismo y eficacia ($Rho = 0.411$; $p = 0.000$); correlación positiva baja entre absentismo y economía ($Rho = 0.281$; $p = 0.03$); y, finalmente, una correlación positiva moderada entre absentismo y calidad de desempeño ($Rho = 0.510$; $p = 0.000$).

Palabras clave: Absentismo, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, calidad de desempeño.

Abstract

The objective of this study within the framework of quality of health care services was to determine the relationship between absenteeism and work performance of the Basic Hospital of La Troncal, 2022. For the purpose of this research, it is basic, not experimental, correlational, quantitative in nature. It was carried out in a sample population of 108 individuals belonging to health personnel, the survey technique was used based on questionnaires with items aimed at determining the two study variables. The results determined that there is a moderate significant correlation between absenteeism and work performance ($Rho = 0.554$; $p = 0.00$); likewise, in the analysis of the dimensions of the variables and their relationship, there is a moderate positive correlation between absenteeism and efficiency ($Rho = 0.438$); a moderate positive correlation between absenteeism and efficacy ($Rho = 0.411$; $p = 0.000$); low positive correlation between absenteeism and economics ($Rho = 0.281$; $p = 0.03$); and, finally, a moderate positive correlation between absenteeism and performance quality ($Rho = 0.510$; $p = 0.000$).

Keywords: Absenteeism, job performance, efficiency, effectiveness, performance quality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, el absentismo va en aumento año tras año, y el problema es evidente en todos los lugares de trabajo, afectando a miles de instituciones y organizaciones públicas y privadas. Se puede decir que es un fenómeno inherente a una organización, independientemente de la actividad económica a la que pertenezca, interviniendo diversos factores personales, organizacionales y externos para determinar su aparición (Sánchez, 2017). En un contexto global, la sociedad lo ve como un impacto potencial en las instituciones y empresas que crea impactos macro y ralentiza la economía salarial de un país, al tiempo que impacta negativamente tanto a los trabajadores como a los empleadores (Mamani, 2019).

En noviembre 11 del 2020. La Organización Mundial de la salud (OMS) establece al covid-19 como pandemia a nivel universal, donde se realizó ajustes rápidos, una de ellas la reestructuración de las áreas y personal de las áreas de salud. El sistema de salud colapso por tratarse de una enfermedad inesperada y por encontrarse con falencias, se pudo evidenciar agotamiento emocional que, en su mayoría afecto al personal femenino, debido a los múltiples roles domiciliarios y la responsabilidad con su profesión, afectando el rendimiento laboral, y evidenciando altos porcentajes de ausentismo y disminución del desempeño laboral por el desgaste profesional por las sobrecargas de trabajo.(Arismendi, 2021) en ecuador a nivel del distrito 04D01 existió un costo por absentismo laboral de \$490.485.71 con un total de días de ausentismo de 2312 días solo por covid-19 (Morillo et al., 2021)

El tener claro que el absentismo no es un problema de falta de interés y responsabilidad en el personal de salud por cumplir sus deberes en post de la misión de la institución, se deberá estudiar a fondo los factores y variables que implican en el problema.

De igual forma, otros aspectos del desempeño laboral indican la idoneidad de un empleado en términos de habilidades y competencias en el lugar de trabajo, lo

que conduce a resultados eficientes y medidos individualmente de acuerdo con el esfuerzo de cada individuo (Acosta, 2018).

Arregui (2018) establece estrecha relación entre el estrés con la actividad laboral, e indica que los empleados deben estar protegidos contra enfermedades en general, mismas que existen y que no son aplicadas dando como resultados gastos económicos y extensión de jornadas para el trabajador quien prestara un menor desempeño por el exceso y la exigencia, provocando el estrés y a su vez un desequilibrio entre las exigencias percibidas con los recurso o capacidades de cada individuo, en base a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Apaza (2018) señala que las compañías internacionales más triunfantes priorizan la gestión de desempeño, invirtiendo capital económico y mucho tiempo para mantener un buen desempeño.

En lo que respecta a países de Latinoamérica como Perú, Morales (2021) expresa que el ausentismo y productividad se asocian de manera importante, es decir a mayor ausentismo por parte de algunos profesionales de la salud menor será la productividad, eficacia, eficiencia y efectividad en los servicios de salud, por otro lado, en Colombia Duque y Valencia, (2021) formulan que el ausentismo en una institución de salud muy aparte de generar gastos económicos tiene consecuencia al brindar servicios de calidad, afectando la atención oportuna en salud. Además, indican que la mayoría del ausentismo se da en el sexo femenino.

Adecco (2018) en su estudio de Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica, basado a una investigación a los ocho países de la región (Brasil, Chile, Argentina, Colombia, México, Uruguay, Perú y Ecuador) asevera que el 90.82% de latinoamericanos indicaron no haber incumplido a sus actividades con falsos pretextos a diferencia del 9.18 % que si lo hicieron utilizando pretextos falsos y a la vez justificándose de lo sucedido por no contar con un jefe flexible y de no existir motivación para realizar un buen desempeño. En el caso de Perú, el 32,01% de peruanos presentaron ausentismo de uno a tres días últimamente en los seis

meses, quienes aseguran que se debió a complicaciones de salud, trámites, visitas médicas y problemas personales.

A nivel argentino, el absentismo es un fenómeno muy común en las empresas, y recientemente se ha intensificado, y se ha señalado que está causando grandes pérdidas a las organizaciones, lo que se intenta es reducirlo a un nivel considerado normal para una empresa. organización para que pueda ser controlada. Este fenómeno puede ocurrir debido a varios factores/causas tales como: Ejemplos: mal liderazgo, falta de motivación, falta de relación con los compañeros, mal tiempo, estrés laboral (burnout), etc. (Insaurralde, 2018).

En el sector salud es muy común el absentismo laboral debido a los horarios rotativos que tiene los profesionales, teniendo que laborar todos los días: feriados, fines de semana, horarios nocturnos, y con una elevada carga laboral y desgaste físico que tiene que realizar para brindar los cuidados a los usuarios

Una breve observación del hospital básico de Troncal muestra que la actual pandemia provocada por el Covid-2019 ha incrementado el ausentismo del personal en este establecimiento. Para solucionar el problema del ausentismo, los establecimientos tienen que reorganizar sus turnos, por lo que los profesionales médicos tienen que emplear largas jornadas laborales para poder asistir a todas las citas asignadas para el día, y el aumento de carga laboral, genera molestias. Profesionales que tienen que trabajar más horas y atender a más pacientes. Tales situaciones generan fatiga física y mental, afectando la calidad de vida, lo que provoca insatisfacción laboral, y se reflejan en la eficacia del servicio, afectando directamente a los beneficiarios. A partir de estos aspectos, encontramos que la sobrecarga del trabajador produce efectos tales como reducción de la motivación laboral e insatisfacción laboral, sentimientos de ansiedad y amenaza, y tensión psicológica y física. Estrés, cansancio emocional y físico, trastornos psicosomáticos y fisiológicos, aumento del riesgo de enfermedad arterial coronaria y dependencia de la utilización del tabaco y alcohol, así como. De lo anteriormente expuesto se plantea el problema general sobre ¿Cuál es la relación entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022?

El reto del absentismo es realizar planes, de acción institucionales, abordando la problemática y que favorezcan a disminuir índice, el cual se refleje en el aumento en la producción y optimizar las condiciones laborales y motivacionales de los trabajadores cada día, ese nivel puede ser considerable donde se debe actuar inmediatamente, antes de verse manifestado en situación de negligencia, mala práctica médica, entre otros.

Se justifica esta investigación ya que al detectar los factores de ausencia se elaborará una propuesta que permitirá reducir el nivel de absentismo en el Hospital Básico de la Troncal – Ecuador 2022, ya que se pueden observar distintos problemas importantes de ser atendidos, que ocasionan el ausentismo y traen consigo un desempeño laboral mínimo, pacientes insatisfechos, estrés en el equipo de trabajo pues muchas veces deben doblar turnos, aumento en la carga laboral y déficit en una atención con calidad al paciente.

Con los resultados de este estudio, se podrán exhibir alternativas para reducir el absentismo en las áreas críticas, contemplando, que en ellas el paciente debe ser atendido, con un excelente cuidado, tratamiento y encaminando a una recuperación oportuna. Serán beneficiados los usuarios, generando así una atención con calidad, desde el momento de su admisión al hospital hasta su salida. Al mismo tiempo, la gestión de enfermería y medicina se agilizaría, la repartición eficiente del personal, traerá un resultado efectivo, usuarios atendidos, satisfechos y mejor desempeño de cada profesional.

En lo que respecta a la justificación tiene importancia ya que proveerá de resultados, mismo que serán analizados para dar paso a proporcionar conclusiones y proponer soluciones factibles que ayuden de cierta manera a disminuir los absentismos y cargas de trabajo laboral, proporcionando una adecuada atención a los usuarios y así como para la gestión de la institución. Y, finalmente, se considera una justificación metodológica, instrumentos que serán validados por expertos y servirán como referencia para futuras investigaciones.

Por lo tanto, consideramos que como objetivo general de este estudio es Determinar la relación entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022, con los siguientes objetivos específicos como: 1. Identificar la relación entre absentismo y eficacia de los profesionales de salud del hospital básico la troncal. 2. Identificar la relación entre absentismo y eficiencia de los profesionales de salud del hospital básico la troncal. 3. Identificar la relación entre absentismo y economía de los profesionales de salud del hospital básico la troncal. 4. Identificar la relación entre absentismo y calidad del desempeño de los profesionales de salud del hospital básico la troncal

Finalmente, la hipótesis general será: existe relación significativa entre el absentismo y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022 y las hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico. 2. Existe relación significativa entre absentismo y eficiencia del personal de salud del hospital básico. 3. Existe relación significativa entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico. 4. Existe relación significativa entre absentismo y calidad del desempeño del personal de salud del hospital básico.

II. MARCO TEÓRICO

Quintana y Tarqui (2020) en su artículo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería, con el propósito, de describir el nivel de cumplimiento de acuerdo a las características profesionales. El estudio fue transversal a una muestra de 206 enfermeras. Los resultados evidenciaron un desempeño deficiente del 24.5%, de lo cual el 37% se debe a la presión que reciben de parte de la jefatura de enfermería, lo cual se relaciona que el 98% no han sido capacitadas por la institución con un 96.2% con un valor $p=0.01$. Se llegó a la conclusión de la necesidad de efectuar mayores esfuerzos hacia mejorar el desempeño del profesional de enfermería.

Aguilar (2019) en su investigación sobre ausentismo y rendimiento laboral, cuyo objetivo estuvo en determinar las relaciones entre en el ausentismo y el rendimiento laboral, la sistemática fue de tipo no experimental, correlacional. Los resultados evidencian 32% de ausentismo laboral debido a enfermedades comunes, el 86% presente ausentismo debido al ambiente laboral. Alcanzando a la conclusión, que existe una relación débil entre ausentismo y desempeño laboral, de Pearson de $r= 0.348$ con una significancia de 0.013.

Díaz et al (2017) en su artículo realizado en Perú, referente a ausentismo y desempeño profesional de enfermería, con la intención de establecer los factores condicionantes del absentismo y su correlación con el desempeño profesional, el estudio fue correlacional – prospectivo, aplicado a una población de 65 enfermeras. Los resultados demostraron que se presentó un 29.2 de nivel alto de factores dominantes el lugar de trabajo del absentismo, y 89,2% como factor condicionante el contenido de trabajo; por otro lado, el nivel bueno de desempeño del 76.9%; así también existe una relación moderada con el 0.597 y un nivel de significancia del 0.001 entre el absentismo y desempeño laboral. Se concluye que la relación fue moderada a baja intensidad entre los condicionantes del absentismo y las dimensiones del desempeño laboral.

Velázquez (2019) en su investigación efectuada en Perú, sobre el absentismo laboral del personal de enfermería, cuyo propósito fue establecer los

factores asociados al ausentismo, la metodología empleada fue de tipo de descriptiva, transversal – correlacional, a una muestra de 72 personas. Los resultados evidenciaron que se presentó un 64.91% de absentismo cuyos factores predominantes fue las tardanzas, así también se observó que existe una relación de los factores laborales con el absentismo con un $\chi^2 = 7.25$ y un $p=0.007$. Se concluyó que el absentismo que de evidencia más fue el no programado

Ardila (2018), en un trabajo sobre las causas del ausentismo en IPS ambulatorias de segundo nivel de complejidad realizado en Colombia, utilizó un análisis descriptivo, transversal y cualitativo basado en entrevistas a personal administrativo y de enfermería, y realizó un estudio integral. La Unidad de Estudio derivó que el absentismo está influenciado por componentes tanto internos como externos, entre ellos influencias organizacionales tales como enfermedad común del trabajador o de alguno de sus familiares, alto estrés experimentado por el empleado, etc. El ausentismo en esta área de estudio lleva a la conclusión inequívoca de que se debe principalmente a altos niveles de estrés y exceso de trabajo.

Quispe y Rodas (2018), en un estudio Factores condicionantes del ausentismo en enfermeras, realizado en Perú, tuvo como objetivo identificar los determinantes del ausentismo de enfermeras en una población de 200 enfermeras, se realizó un estudio con enfoque transversal, cuantitativo para Los resultados mostraron una ausencia del 117,5% de los factores individuales como factores condicionales. Los 54,55 factores fueron el lugar de trabajo y el 64,5% el contenido del trabajo como factor condicionante. De esto podemos concluir que el factor lugar de trabajo y su contenido son los elementos que más influyen en el absentismo.

Ferrero (2017) en su investigación efectuada en Argentina sobre el índice de absentismo laboral y factores concluyentes en los profesionales de enfermería, cuyo objetivo fue establecer el absentismo y sus factores en los profesionales de enfermería y su desempeño, un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo con corte transversal aplicado a una población de 27 enfermeras(os). Los resultados presentaron que el 52% del personal de enfermería se ausentaron en el transcurso

de un año siendo un promedio de días perdidos 118, no se observó relación directa entre el ausentismo y la antigüedad como factor que provoca dicha situación. El autor concluyó que hay una incidencia de ausentismo en los profesionales de salud esto debido a desgaste físico y mental, constituyendo en un grave problema que requiere un abordaje preventivo y de control (Ferrero, 2017)

A nivel nacional

Teran (2022) con el objetivo de establecer la relación entre ausentismo laboral y desempeño organizacional del profesional de salud, el estudio fue de tipo no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciados fueron que durante el año 2018 se presentó un índice mayor de ausentismo en comparación al periodo 2017, presentándose como mínimo 4 días de ausentismo por distintas causas. Se concluyó que el ausentismo incide en el desempeño laboral siendo que se obtuvo mediante el estadístico de CHI2 un valor $p < 0.047$

Pilpe (2020) en su investigación denominada absentismo laboral y el desempeño organizacional en las unidades médicas de primer nivel, con su finalidad de establecer la relación entre absentismo laboral y desempeño organizacional, el diseño metodológico fue de carácter mixto cualicuantitativo. Los resultados evidenciados fue un 85% del personal de ausentismo relacionado a diferentes causas presentándose 220 días de pérdidas anuales, así también se observó una correlación de Pearson entre ausentismo laboral y desempeño del 0.343 con una significancia bilateral de $p = 0.013$. Llegándose a concluir que el ausentismo de los profesionales de salud, si incide en los resultados de desempeño laboral.

Sesme (2020) en su publicación sobre los factores que influyen en el absentismo laboral de los profesionales de enfermería, con la finalidad de establecer, los factores que influyen en el absentismo, el estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental de corte transversal, aplicación a 190 profesionales de enfermería. Los resultados que se evidenciaron fueron que el 94% de los trabajadores han abandonado por lo menos una vez al año habiendo sido la causa principal las enfermedades, así como también se presentó 64.7% de conflictividad laboral. Con lo cual se concluyó que se generó molestias tales como malas

relaciones interpersonales, sobrecarga y estrés laboral (Sesme, 2020)

En lo que respecta a las teorías de las variables, se iniciara con la variable Absentismo, misma que proviene del latín absentismo, que cuyo significado es estar ausente o abandone de los deberes y funciones del puesto de trabajo, así también se define como la inasistencia del obrero por causas indirectas o directas evitables, de esta manera se toma en consideración la teoría multifactorial del ausentismo laboral de Steers y Rhodes (1978) , la misma se refiere a la relación de factores individuales (necesidades, inquietudes, expectativa), componentes laborales (condiciones y medio ambiente de trabajo) y extra laborales (medios sociales en el que se desempeña la organización), considerando como unidad básica al trabajador (Tatamuez et al., 2019).

Por otra parte, está el modelo psicosocial del absentismo de Nova 1996, el mismo que se describe las diferentes culturas de absentismo, mismas que se producen de la interacción entre las personas, equipos de trabajo y la organización, siendo que la disposición de absentismos, es generada dentro del contorno de cultura de ausencia, la misma que podría ser dependiente, moral, fraccionada conflictiva (Nova, 1996). Así también, Chadwik et al (1982) manifiesta que el absentismo es considerado como la conducta de ausencia del puesto de trabajo de los colaboradores durante el periodo de la actividad laboral que se establece en la organización (Ferro et al., 2017).

Lino et al. (2018) mencionan que absentismo es la cantidad de tiempo perdido de trabajo cuando un trabajador deja de presentarse a su puesto de trabajo para la ejecución de sus actividades diaria. Asimismo, se menciona que ausentismo es la falta por parte del empleado de sus compromisos laborales, a través de la falta al trabajo de manera inesperada. Por su parte la OIT menciona que absentismo es la ausencia al trabajo, de un obrero que se esperaba que si iba a asistir (Salas y Huaranga, 2018).

Las dimensiones del absentismo laboral en base la teoría multifactorial del ausentismo laboral de Steers y Rhodes (1978) a son:

Absentismo legal o involuntario. Derivado por una patología común o profesional por la cual el obrero se ausenta de lugar de trabajo. Sus indicadores se refieren a la ausencia por diferentes causas como son: enfermedades comunes, tales como rinitis, patologías respiratorias, digestivas, intervenciones quirúrgicas; Otro indicador son los accidentes de trabajo; permisos legales, que se refieren a permisos por maternidad, calamidades domésticas, defunción o afección grave de un familiar o desastres naturales (Steers y Rhodes, 1978).

Absentismo personal o voluntario. – El abandono es imputable de manera exclusiva al trabajador, siendo que el mismo debía asistir a cumplir con sus funciones, siendo sus causas permisos personales, inasistencia no autorizada y conflictos laborales (pactos colectivos, convenciones colectivas, reglamento interno) (Steers y Rhodes, 1978).

En cuanto a las variables de desempeño de tareas, se utilizó la teoría de desempeño de tareas de Campbell (1993), señalando que el conocimiento declarado, la competencia y la motivación son factores importantes para determinar el comportamiento. Asignación de Trabajos No Específicos, comunicación, supervisión, liderazgo y gestión. La teoría del proceso de acción y desempeño laboral de Hacker 1994, por otro lado, propone dos perspectivas basadas en planes de acción, ejecución o retroalimentación. El segundo está relacionado con la cognición individual y se basa en: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, toma de decisiones, control ejecutivo y retroalimentación (Pilpe, 2020).

Así, Velarde (2018) afirma que el desempeño laboral es el efecto de las expectativas de un empleado sobre el ambiente de trabajo, su actitud y la armonía de los mismos, y que el desempeño es una medida de cómo cada individuo logra metas y realiza funciones relacionadas con las competencias. y el conocimiento que uno posee para, alcanzan su objetivo. Por otro lado, Campbell (1993) afirma que el desempeño laboral puede verse como un comportamiento. Esto es lo que la gente realmente hace y se puede observar (Salas y Huaranga, 2018).

De esta manera las dimensiones de desempeño laboral basadas en la teoría de Campbell (1993) son:

Primera dimensión Eficacia. - Es el nivel de ejecución de los objetivos establecidos que, a medida del establecimiento como un todo, en lo que se refiere a los trabajadores se refiere a las actividades programadas y se relacionan con las actividades dispuestas (Eulalia & Sampedro, 2012).

Segunda dimensión Eficiencia. - Es considerada como la relación del producto física de un bien o prestación de servicios, y los materiales que se emplean para alcanzar un nivel productivo (Eulalia y Sampedro, 2012).

Tercera dimensión Economía. - Definida como la habilidad de una institución para producir y ordenar los recursos financieros de manera adecuada para alcanzar los objetivos organizacionales que requieren el desarrollo de una estrategia de consecución de objetivos (Eulalia y Sampedro, 2012).

Cuarta dimensión Calidad del desempeño. - Se considera como el desempeño laboral que responde de manera rápida a las necesidades de los usuarios indican los factores de calidad como son: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad como parte fundamental para la entrega del servicio (Yamakawa y Ostos, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tendrá un enfoque, cuantitativo pues alcanzo a través de la obtención de resultados numéricos el uso de la estadística (Hernández et al. 2014)

3.1.1. Tipo de investigación.

Este estudio, será de tipo básica que a criterio de Zorrilla (1993) permite la búsqueda de consecuencias prácticas en sus estudios es decir se justifica a través de leyes y principios El diseño será descriptivo pues permite explicar los atributos de manera sistemática y objetiva.

3.1.2. Diseño de investigación.

Sera también correlacional, transversal no experimental, en cuanto a correlacional pues describirá la relación entre las variables de estudio, será transversal por que será en un momento determinado, y no experimental porque no se alteran en ningún momento se alterara las variables (Hernández et al. 2014).

Entonces se presenta el esquema de investigación

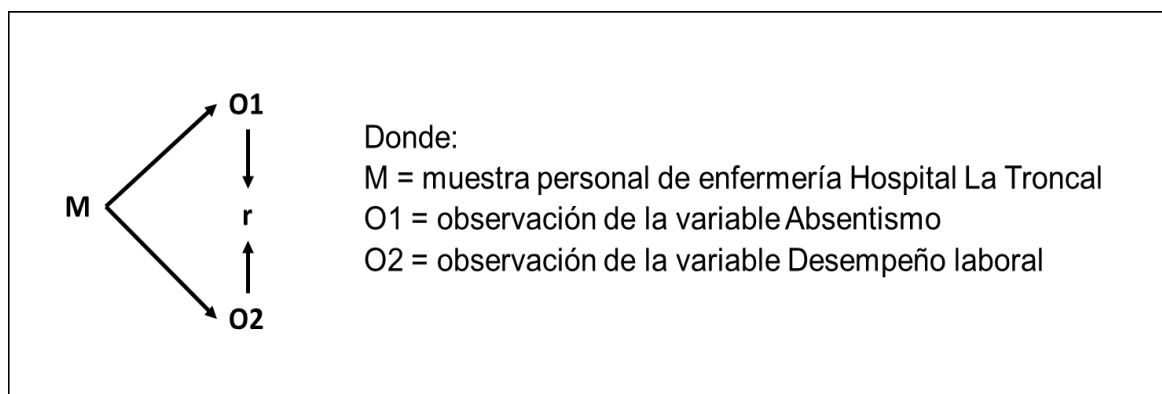


Figura 1.- Esquema de investigación.

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Absentismo (independiente –cuantitativa)

Definición conceptual: Inasistencia del trabajador por causas indirectas o directas evitables, de esta manera se toma en consideración la teoría multifactorial del

absentismo laboral, misma que hace referencia a la relación de factores individuales (necesidades, inquietudes, expectativa), componentes laborales (condiciones y medio ambiente de trabajo.) y extra profesionales (medios sociales en el que se desempeña la organización), considerando como unidad básica al trabajador (Tatamuez et al., 2019).

Definición operacional: Se permite la medición de las dimensiones: absentismo legal o involuntario, absentismo personal o voluntario

Indicadores: enfermedades comunes, accidentes de trabajo, permisos legales, maternidad, enfermedad profesional, causas permisos personales, inasistencia no autorizada y conflictos laborales

Variable 2. Desempeño laboral (cuantitativa-dependiente)

Definición conceptual. - Campbell (1993) menciona que el desempeño laboral es considerado como la conducta, es decir lo que la gente crea en la realidad y por lo cual puede ser observado (Salas y Huaranga, 2018)

Definición operacional. - Permite la medición de las dimensiones: Eficacia, eficiencia, economía, calidad del desempeño

Indicadores: Programa de actividades, nivel de capacidad laboral, disponibilidad de bienes y recursos, grado de cooperación, desempeño de objetivos, nivel de calidad, valoración continua

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población.

Según Lepkowski (2008) la población es considerada el número general de instancias que coinciden con un conjunto de característica similar, para la presente investigación se consideró al personal de salud que asciende al número de 108 enfermeras 30, auxiliares de enfermería 30, médicos residentes 30 y médicos tratantes 18.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: 1) El profesional de salud que se encuentre en el momento de efectuar el estudio. 2) Profesional de salud que labore por más de 3 años 3) Personal de enfermería que acepte ser parte del estudio

Criterios de exclusión: 1) los profesionales de salud que se encuentre con autorización o de vacaciones en el momento de efectuar el estudio 2) Profesional de salud que labore por menos de 3 años 3) Profesional de salud que no acepto ser parte del estudio

3.3.2. Muestra.

Muestra se considera a una parte de la población, es decir es el subgrupo de individuos de un conjunto (Piere et al., 2014). La muestra del presente estudio, será censal es decir se considerará al total de la población.

3.3.3. Muestreo.

El muestreo será no probabilístico, por lo tanto, en el presente estudio se considera al total de la población, debido a que él es número manejable

3.3.4. Unidad de análisis.

La unidad de análisis será el personal de salud de un hospital de la Troncal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

La técnica que se emplea en el presente trabajo será la encuesta para recabar datos sobre absentismo y el desempeño laboral.

Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, en lo que respecta a la variable estará conformado por 35 preguntas de carácter cerrado

Validación y confiabilidad.

Validez

La validez, se considera el juicio de expertos sobre el contenido de los cuestionarios (Hernández et al. 2014), esta herramienta permitirá medir la autenticidad de contenido tanto de absentismo como de desempeño laboral.

Confiabilidad.

La confiabilidad está dada mediante el Alfa de Cronbach, será cálculo mediante la aplicación de una prueba piloto a 40 personas -

3.5. Procesamientos de datos.

El presente estudio, se procederá a solicitar la autorización al Gerente del Hospital objeto de estudio. Se estructurará los instrumentos de acuerdo a la realidad de la institución, Se aplicará el juicio de expertos para la validez de los instrumentos, así como también la confiabilidad. Se procederá a la aplicación de los instrumentos para el establecimiento de resultados.

3.6. Método de análisis de datos.

Se efectuará el análisis de datos mediante la aplicación Excel de Office, así como también el programa SPSS v.25 para determinar la normalidad o no de los datos mediante el estadístico Kolmorov –Smimov, y dependiendo de los resultados se aplicará la correlación de Spearman o Pearson.

3.7. Aspectos éticos.

Se considera mantener los principios de justicia, autonomía, no maleficencia beneficencia en la aplicación de los instrumentos y salvaguardar la intimidad de los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Coeficiente de normalidad Kolmorov-Smirnov sobre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal, 2022

	Estadístico	gl	Sig.
ABSENTISMO	,144	108	,000
Absentismo legal	,155	108	,000
Absentismo voluntario	,095	108	,018
DESEMPEÑO LABORAL	,161	108	,000
Eficiencia	,133	108	,000
Eficacia	,183	108	,000
Economía	,296	108	,000
Calidad de desempeño	,086	108	,047

En la tabla 1, se establece la normalidad de los datos, es así que se representan los valores de los resultados de la aplicación de la prueba, Kolmogorov – Smirnov, considerando que la muestra es superior a 50 elementos, se observa una significación (menor al 5%) entre las variables absentismo y desempeño laboral y sus dimensiones, observándose una distribución no normal ($p > 0.05$), por lo cual para el contraste de hipótesis se emplea la prueba estadística, Rho de Spearman

Objetivo general.

Determinar, la relación entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022.

Tabla 2.- Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022

		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	ABSENTISMO	Coefficiente de correlación
		,554**
Spearman		Sig. (bilateral)
		,000
		R ²
		,542
		D
		Mediano
		N
		108

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0

Si $p > .01$: Se rechaza la H_0

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significancia de 0.000

En la tabla 2, se observa una relación positiva moderada y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022. Debido a que se registra un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0,554**. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna H_a : Existe relación entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor desempeño laboral, a su vez $R^2 = 54\%$ manifiesta que se requiere ese porcentaje de absentismo para que el desempeño laboral se vea afectado.

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre absentismo y eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.

Tabla 3. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.

		Eficiencia
Rho de	ABSENTISMO	Coeficiente de correlación
Spearman		Sig. (bilateral)
		D
		N

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0

Si $p > .01$: Se rechaza la H_0

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significancia de 0.000

En la tabla 3, se observa una relación positiva moderada de tamaño de efecto mediano entre absentismo y eficiencia. Debido a que se registra un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0.438**. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna H_a : Existe relación entre absentismo y eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.

Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.

			Eficacia
Rho de Spearman	ABSENTISMO	Coeficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	,000
		D	Mediano
		N	108

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0

Si $p > .01$: Se rechaza la H_0

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significancia de 0.000

En la tabla 4, se observa una relación positiva moderada de tamaño de efecto mediano entre absentismo y eficacia. Debido a que se registra un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0.411**. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna Ha: Existe relación entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Objetivo específico 3.

Identificar la relación entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022.

Tabla 5. *Coefficiente de correlación de Spearman Relación entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022*

		Economía
Rho de	ABSENTISMO	,281**
Spearman	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,003
	D	pequeño
	N	108

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho

Si $p > .01$: Se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significancia de 0.000

En la tabla 5, se observa una relación positiva baja de tamaño de efecto pequeño entre absentismo y economía. Debido a que se registra un nivel de significancia

bilateral de (0.003) con un valor de Rho de Spearman = 0.281**. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna Ha: Existe relación entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, lo cual permite determinar que a menor absentismo mayor será la economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Objetivo específico 4.

Identificar la relación entre absentismo y calidad del desempeño del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre absentismo y calidad del desempeño del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

		Calidad de desempeño	
Rho de	ABSENTISMO	Coeficiente de correlación	,510**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		D	Mediano
		N	108

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho

Si $p > .01$: Se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significancia de 0.000

En la tabla 6, se observa una relación positiva moderada y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y calidad de desempeño. Debido a que se registra un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0.510**. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna Ha: Existe relación entre absentismo y calidad de desempeño del personal de salud del hospital básico la

troncal, 2022, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la calidad de desempeño del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Resultados descriptivos

Tabla 7. Nivel de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Nivel	Frecuencia	%
Alto	0	0.00
Medio	49	45.37
Bajo	59	54.63
TOTAL	108	100

Nota: Cuestionario sobre absentismo del personal de salud del hospital básico la Troncal, 2022

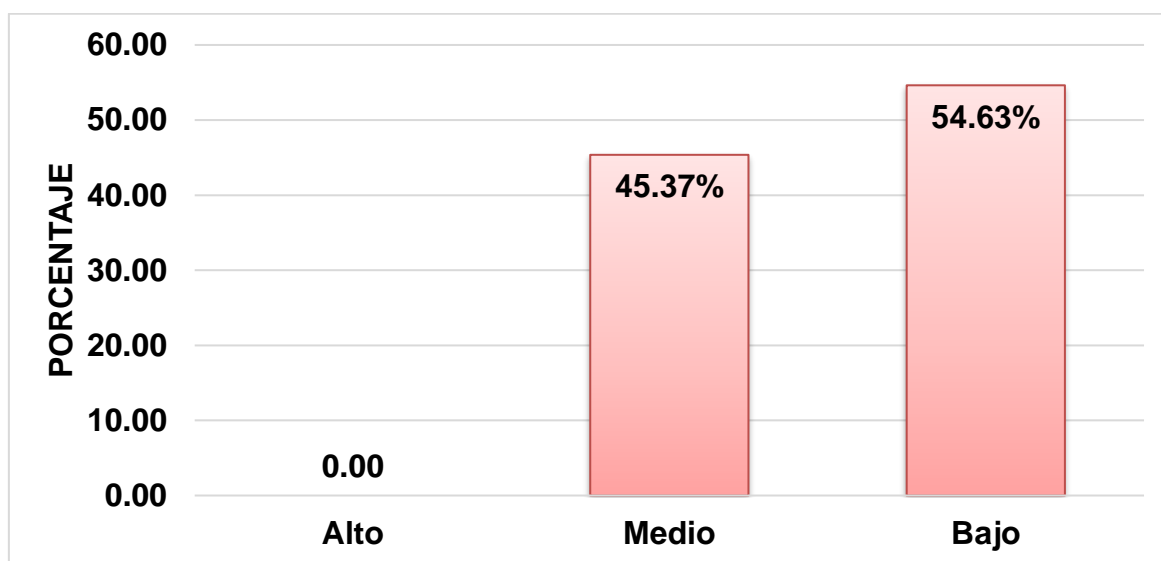


Figura 2. Nivel de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

En la tabla 7, se observa que prevalece el nivel bajo (54.63%) de absentismo personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, sin embargo, existe un porcentaje del (45.37%) de nivel medio; y un porcentaje de nivel alto (0%).

Tabla 8. Nivel de las dimensiones de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Dimensiones	Niveles						N	Total %
	Alto		Medio		Bajo			
	F	%	F	%	F	%		
Absentismo legal o involuntario	0	0.00	25	23.00	83	77.00	108	100
Absentismo personal o voluntario	0	0.00	70	65.00	38	35.00	108	100

Nota: Cuestionario sobre absentismo del personal de salud del hospital básico la Troncal, 2022

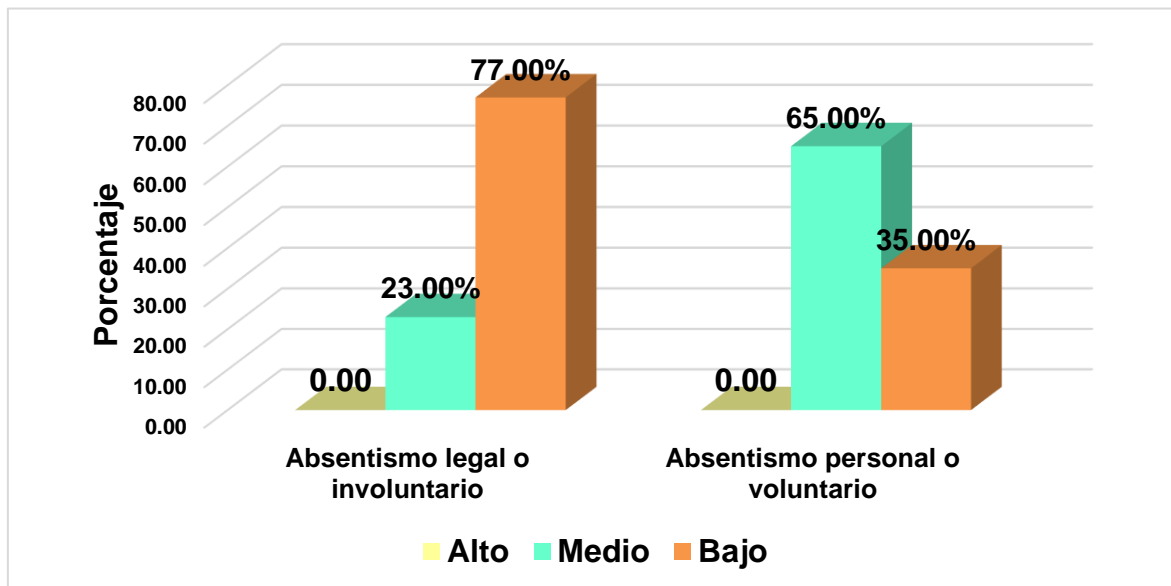


Figura 3. Nivel de las dimensiones de absentismo del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

En la tabla 8, se evidencia que prevalece nivel bajo en las dimensiones del absentismo personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, por otro lado; seguido por el nivel bajo; y finalmente el nivel medio. Siendo un nivel bajo (77.00%) de absentismo legal o involuntario; y un nivel bajo (35.00%) de absentismo personal o voluntario; nivel medio (23.00%) absentismo legal o involuntario; y (65.00%) absentismo personal o voluntario; y, finalmente, nivel alto 0% en las dos dimensiones.

Tabla 9. Nivel de desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Nivel	Frecuencia	%
Alto	12	11.00
Medio	96	88.89
Bajo	0	0.00
TOTAL	108	100

Nota: Cuestionario sobre desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la Troncal, 2022

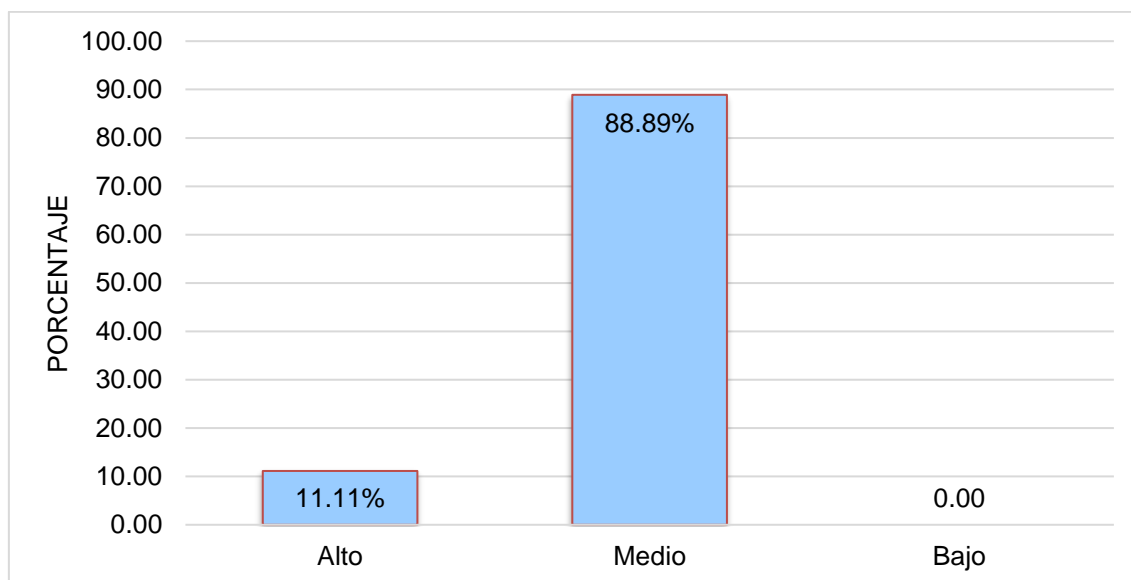


Figura 4. Nivel de desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

En la tabla 9, se observa que prevalece el nivel medio (88.89%) de desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, sin embargo, existe un porcentaje del (11.11%) de nivel alto; y un porcentaje de nivel bajo (0%).

Tabla 10. Nivel de las dimensiones de desempeño personal del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

Dimensiones	Nivel						N	Total %
	Alto		Medio		Bajo			
	F	%	F	%	F	%		
Eficiencia	8	7.00	96	89.00	4	4.00	108	100
Eficacia	7	6.00	100	93.00	1	1.00	108	100
Economía	4	4.00	98	91.00	6	6.00	108	100
Calidad de desempeño	22	20.00	86	88.00	0	0.00	108	100

Nota: Cuestionario sobre desempeño laboral del personal de salud del hospital básico la Troncal, 2022

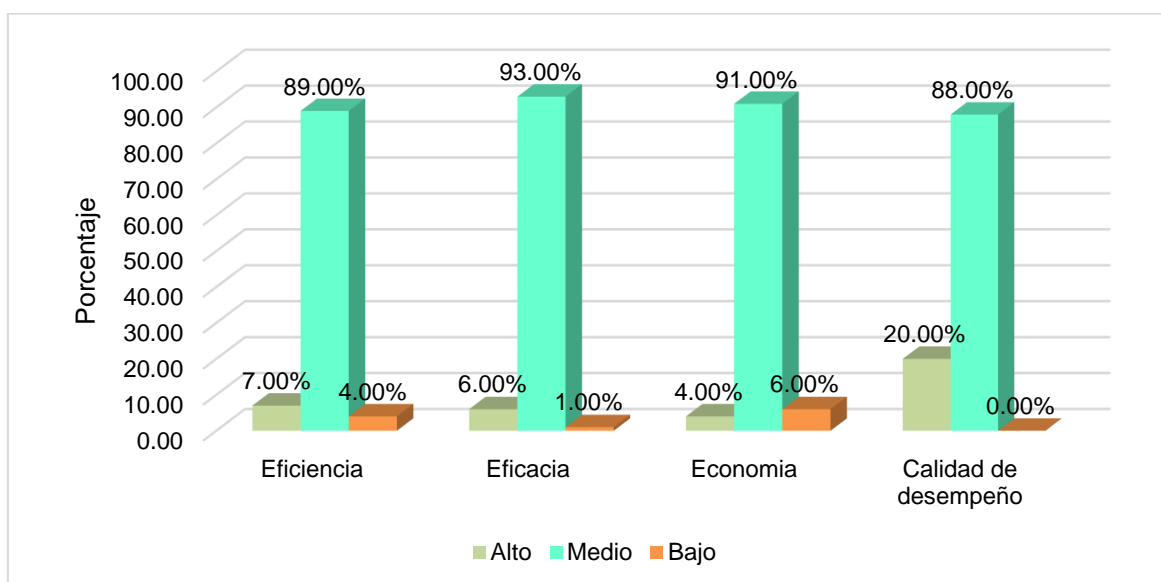


Figura 5. Nivel de las dimensiones de desempeño personal del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022

En la tabla 10, se evidencia que prevalece nivel medio en las dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de salud del hospital básico la troncal, 2022, por otro lado; seguido por el nivel alto; y finalmente el nivel bajo. Siendo un nivel medio (89.00%) eficiencia; eficacia (93.00%); economía (91.00%); calidad de desempeño (88.00%); y un nivel alto: (7.00%) eficiencia; eficacia (6.00%);

economía (4.00%); calidad de desempeño (20.00%); nivel bajo: (4.00%) eficiencia; eficacia (1.00%); economía (6.00%); calidad de desempeño (0.00%).

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se buscó Identificar la relación entre absentismo y desempeño laboral de salud del hospital básico la troncal. De esta manera se presenta la discusión entre los hallazgos del presente estudio y los resultados de otras investigaciones, con el propósito de señalar las similitudes, aportaciones empíricas. Es así que términos generales se comprobó que existió correlación entre absentismo (absentismo legal o involuntario y absentismo personal o voluntario), siendo que el absentismo representa la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo y que se encuentra enmarcado dentro su periodo laboral, y dentro de las principales causas observadas son la insatisfacción laboral, factores ergonómicos, sobrecarga laboral que su vez repercute y el desempeño laboral y sus dimensiones (eficacia, eficiencia, economía y calidad de desempeño).

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la relación entre absentismo y desempeño laboral, del Hospital Básico de la Troncal 2022, se observó una relación positiva moderada estadísticamente significativamente y tamaño de efecto mediano entre absentismo y desempeño laboral. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna H_a , también se observa que prevalece un nivel de absentismo laboral bajo y un nivel de desempeño laboral medio, esto se considera que de manera notable que existen factores de absentismo generalmente por sobrecarga laboral y estrés debido a que en la actualidad se atraviesa la emergencia sanitaria por COVID – 19, sin embargo, no ha repercutido en gran medida en el desempeño laboral del personal de salud.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Steers y Rhodes (1978), ha considerado que a través de los tiempos el absentismo laboral es una consecuencia de diversos factores que afectan a los colaboradores y que de manera evidente afecta a desempeño de las funciones que cada uno debe

efectuar, de ahí que se relaciona con lo menciona por Campell (1993) quien hace referencia que el desempeño laboral demuestra las labores ya actividades que realizan los colaboradores mismas que están involucradas no únicamente a sus habilidades y destrezas sino también factores internos y externos de cada individuo y al entorno laboral en el que se encuentren realizando sus actividades, lo cual se reafirma con lo mencionado por Velarde (2018) respecto al desempeño laboral mismos que se ve influenciado por las expectativas del colaborador sobre el entorno laboral, sus actitudes y armonía. Finalmente, Apaza (2018) señala que las instituciones más victoriosas a nivel internacional ubican a la gestión del desempeño laboral en primer lugar donde la producción y la innovación, puedan desarrollarse en cada participante a través de una buena gestión.

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio de Díaz et al (2017) se evidencia que el absentismo en el trabajo tiene una relación significativa con el desempeño laboral. De igual forma se coincide con el estudio de Aguilar (2019) llegó a concluir que existe una relación débil entre ausentismo y rendimiento laboral observando un nivel bueno de desempeño y un nivel bajo de absentismos.

Objetivo específico 1. Identificar la relación entre absentismo y eficiencia del personal de salud del Hospital Básico la Troncal, se evidencia una relación positiva moderada estadísticamente significativamente y tamaño de efecto mediano entre absentismo y eficiencia, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la eficiencia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022. Observándose un nivel medio de eficiencia (88.89%). Esto al considerar que el personal de salud que por varios factores se ha ausentado de su puesto de trabajo han ido cumpliendo los objetivos establecidos logrado cierto nivel de eficacia.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Lino et al (2018) Mencionan que absentismo es la cantidad de tiempo perdido de trabajo y que interfieren en la realización de las actividades que se han programado lo que de cierta manera afecta a eficacia del personal, de esta manera se reafirma con lo expresado Eulalia y Sampedro (2012) quienes consideran la relacionan que la eficacia va de la mano con la realización física de las actividades con los insumos

que se provean a cada colaborador lo cual permite que se evidencie su presencia en su puesto de trabajo y le permite alcanzar un nivel productivo adecuado, lo cual manifiesta una evidente relación entre productividad, costo, eficacia y resultados con los periodos de absentismo de los trabajadores.

Estos hallazgos tienen diferencia con el estudio efectuado por Ferrero (2017) en el cual se observó resultados contrarios no se observó relación directa entre el ausentismo y eficacia como factor que provoca dicha situación.

Objetivo específico 2 Identificar la relación entre absentismo y eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, se observa una relación positiva moderada entre absentismo y eficacia. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna H_a , lo cual permite determinar que a menor absentismo mayor será la eficacia del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022. Así también se observa un nivel medio de eficacia.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por la OIT indica que el absentismo es la ausencia al trabajo por parte de un obrero, que se pensaba que si iba a asistir” (Salas y Huaranga, 2018). Eulalia y Sampredo (2012) señala que eficacia es el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos que, a medida de la institución como un todo, en lo que se refiere a los trabajadores se refiere a las actividades programadas y se relacionan con las actividades dispuestas.

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio Velázquez (2019) sobre los factores laborales con el absentismo demuestran una relación significativa alta Morales (2021) expresa que el ausentismo y productividad se asocian de manera importante, es decir a mayor ausentismo por parte de algunos profesionales de la salud menor será la productividad, eficacia, eficiencia y efectividad en los servicios de salud

Objetivo específico 3. Identificar la relación entre absentismo y economía del personal de salud del hospital básico la troncal, se observa una relación positiva

baja estadísticamente significativamente y tamaño de efecto pequeño entre absentismo y economía, lo cual permite determinar que a menor absentismo mayor será la economía del personal de salud del hospital básico la troncal, 2022, también se observa un nivel medio de economía. Esto se evidencia debido a que es una institución de salud pública no repercute de manera directa en la generación de ingresos que afecten a la misma, sin embargo, produce gastos debido a que en la mayoría de los casos el profesional, solicita indemnizaciones u otros por las afectaciones en su salud.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Chadwick et al (1982) quien considera del absentismo se ve manifestado como la falta al lugar de trabajo por diversos motivos ya sea de carácter interno o externo del individuo influyendo en la productividad de sus actividades y en la mayoría de los casos, incide en el aspecto económico durante el periodo de la actividad laboral que se establece en la organización (Ferro, et al. 2017). En lo que respecta a economía Eulalia y Sampedro (2012) que la economía se ve relacionando con el absentismo siendo que la institución debe movilizar recursos para cubrir en ciertos casos la ausencia del personal lo cual retrasa el cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo cual requiere del establecimiento de estrategias para lograr metas.

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio Teran (2022) él se estableció la relación baja entre absentismo laboral y desempeño organizacional en su indicador economía. En el estudio de Pilpe (2020) se evidencio una correlación baja de Pearson entre absentismo laboral y desempeño específicamente lo relacionado con el factor económico.

Objetivo específico 4. Identificar la relación entre absentismo y calidad del desempeño del personal de salud del hospital básico la troncal, se observa una relación positiva moderada estadísticamente significativamente y tamaño de efecto mediano entre absentismo y calidad de desempeño, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la calidad de desempeño del profesional de salud

del hospital básico la troncal, 2022. También se observa un nivel medio de calidad del desempeño.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Nova (1996), el mismo que se refiere a las diferentes culturas de ausencia mismas que se originan de la interacción entre los individuos, grupos de trabajo y la organización, siendo que la decisión de ausentismos se genera dentro del marco de una cultura de ausencia y la misma puede ser dependiente, moral, fragmentada conflictiva, lo cual repercute con la calidad de desempeño que responde de manera rápida a las necesidades e indican los factores de calidad como son: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad como parte fundamental para la entrega del servicio como lo consideran (Yamakawa y Ostos, 2011).

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio Sesme (2020) en su estudio re evidencio que existe relación entre moderada entre absentismo y calidad de desempeño lo cual generó molestias tales como malas relaciones interpersonales, sobrecarga y estrés laboral, así como también se presentó un nivel moderado de conflictividad laboral. Ardila (2018) en su estudio que el ausentismo laboral se encuentra influenciado por factores tanto internos como externos, de las organizaciones tales como enfermedades general, sea del empleado o de un miembro de su familia, el alto estrés que se encuentra sometido el empleado y a la carga laboral o al maltrato de los usuarios que se encuentra en espera, dando como conclusión manifiesta que el ausentismo laboral de esta área de estudio la principal es determinada por un alto grado de estrés y sobrecarga laboral lo cual genera menor calidad del desempeño. En el estudio de Quintana y Tarqui (2020) se determinó una relación alta de absentismo laboral y desempeño afectando la calidad de desempeño

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y desempeño laboral del Hospital Básico de la Troncal 2022, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor desempeño laboral.
2. Se demostró que existe una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y eficiencia, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la eficiencia de los profesionales de salud del hospital básico la troncal, 2022.
3. Se demostró que existe una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y eficacia, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la eficacia de los profesionales de salud del hospital básico la troncal, 2022
4. Se demostró que existe una relación positiva baja estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño entre absentismo y economía, lo cual permite determinar que a menor absentismo mayor será la economía de los profesionales de salud del hospital básico la troncal, 2022
5. Se demostró que existe una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre absentismo y calidad de desempeño, lo cual permite determinar que a mayor absentismo menor será la calidad de desempeño de los profesionales de salud del hospital básico la troncal, 2022

VII. RECOMENDACIONES

A la Dirección de la institución:

1. Se recomienda implementar estrategias que permitan reducir el ausentismo laboral en el personal de salud, generando cambios organizacionales que vayan en beneficio tanto del personal como la institución misma.
2. Efectuar un sistema de evaluación que permita determinar las causas más frecuentes que ocasionan absentismo y afecta a la eficacia de las actividades pues influyen de una manera directa o indirecta en la generación de un ambiente y entorno laboral propicio para realizar las labores diarias.
3. Al jefe de talento humano se recomienda establecer medidas de control que coadyuven a lograr un cambio en las actitudes y perspectivas del personal respecto a situaciones de absentismos prolongados o continuos, con el fin de cumplir no solo con los objetivos institucionales sino con aquellos que influyen en la búsqueda de la satisfacción profesional y personal, por ende, en el desempeño laboral.
4. Se recomienda efectuar estudios de manera continua respecto a absentismo del personal tomando como referencia la información presentada y que permita efectuar análisis para la toma de medidas correctivas para el beneficio del personal e institucional evitan disminuir la calidad de desempeño.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2019). *Relacion entre ausentismo y rendimiento laboral en el personal administrativo de una ipress de tercer nivel – lima, Perú 2019*. Peú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chadwik, J., Nicholson, K., Nigel, & Colin, A. (1982). *Social Psychology of absenteeism*. New York: Praeger.
- Diaz, C., Gutierrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987.
- Eulalia , J., & Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electronica*, 3(5), 14.
- Ferrero, C. (2017). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital zonal especializado en Oncología "Luciano Fortabat"*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario. Obtenido de <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
- Ferro, C., Garcia, E., & Lareo, B. (2017). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(68), 575-597.
- Lino, J., Fabbioni, A., & Perez, J. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía*, 9.
- Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 229-240. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696220229A/32581>
- Pilpe, M. (2020). *usentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano dSeguridad Socia*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31781/1/088%20GTH.pdf>

- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med*, 20(1), 123-125.
- Quispe, L., & Rodas, J. (2018). *Factores condicionantes del ausentismo aboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias GruU, 2018*. Peru: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2505/TESES%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, E., & Huaranga, K. (2018). *EL Absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los Recursos humanos de la empresa misoL Minig Solutions Unidad Carahuacra Junin, 2018*. Peru: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESES%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>
- Sesme, D. (2020). *Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del hospital general babahoyo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15837/1/T-UCSG-POS-MGSS-281.pdf>
- Steers, R., & Rhodes, S. (1978). Major influences on employee attendance: A process Model. *Journal Applied Psychology*, 63, 394-407.
- Tatamuez, R., Dominguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad de Salud*, 21(1), 100-112.
- Teran, C. (2022). *Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Velarde, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible*. Peru: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Velazques, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos,.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIOS

Hola, Coronel Correa Sandra Patricia, pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: **Absentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022.** Por lo cual, agradezco los 20 minutos que va a llevar a complementar la siguiente encuesta. A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio. **Marque con una x en la respuesta que considere pertinente.**

DATOS INFORMATIVOS

a.- Sexo: F M

b.- Edad:..... Área en la que labora:

ABSENTISMO

0= Nunca 1= Casi Nunca 2= A veces 3 = Casi siempre 4= Siempre

DIMENSIONES/ITEMS		ESCALA				
Nº		0	1	2	3	4
	Dimension 1: Absentismo legal o involuntario					
1	¿Considera Ud., que las enfermedades comunes inciden en el absentismo?					
2	¿Considera que las enfermedades comunes han ocasionado su ausencia en la institución?					
3	¿Las licencias autorizadas (maternidad, duelo, matrimonio) han ocasionado ausencia en su jornada laboral?					
4	¿Considera Ud., que el absentismo en su área se produce por accidentes de trabajo?					
5	¿Cuenta Ud. ¿Con los materiales e implementos de bioseguridad necesarios para desempeñar sus funciones?					
6	¿La ausencia en el puesto de trabajo tiene que ver con la capacitación?					
7	¿La organización le otorga tiempo para sus capacitaciones profesionales?					
8	¿Considera que el ambiente físico donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones?					
9	¿Ha sido movilizado de sus servicios para cubrir otras áreas?					

10	¿El área en la que Ud., labora dispone de la iluminación apropiada?					
11	¿Considera Ud., que se mantiene la limpieza, higiene y salubridad adecuada en el área en la que desempeña sus funciones?					
12	¿Considera Ud., que en su servicio existe la ventilación adecuada?					
13	¿Cuándo requiere realizar alguna actividad difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas?					
Dimension 2: Absentismo personal o voluntario		0	1	2	3	4
14	¿El abandono del puesto de trabajo cuenta con otras licencias legales que Usted conoce?					
15	¿Ud., por asuntos personales se ausentado de su puesto de trabajo?					
16	¿Considera Ud., que la ausencia del puesto de trabajo tiene que ver con los problemas familiares?					
17	¿Considera Ud., que el estrés laboral se relaciona con el absentismo?					
18	¿Considera Ud., que la ausencia en el puesto de trabajo se asume por la baja remuneración?.					
19	¿La insatisfacción permite la ausencia en el puesto de trabajo?.					
20	¿El absentismo en el área se produce por relaciones interpersonales?					
21	¿La institución le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?					
22	¿Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo?					
DESEMPEÑO LABORAL						
1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy Deacuerdo						
Dimensiones/Items						
		0	1	2	3	4
EFICIENCIA						
23	¿Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades?					
24	¿Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades?					
25	¿Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo?					
26	¿Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente?					
27	¿El servicio que usted brinda es conforme a los indicadores de calidad de atención al usuario?					
28	¿Usted, elabora el proceso de atención de enfermería y lo registra correctamente en la historia clínica?					
EFICACIA		0	1	2	3	4
29	¿Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios?					
30	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a otros?					
31	¿Al momento que llega a su lugar de trabajo lo empieza de forma inmediata?.					
32	¿Dispone de los materiales y equipo necesario para desarrollar sus actividades?					
33	¿Su entorno laboral es el adecuado para desarrollar sus funciones?					

ECONOMÍA		0	1	2	3	4
34	¿Considera necesario un incentivo no económico por su alto rendimiento?					
35	¿Su remuneración se encuentra acorde a su rendimiento laboral?					
CALIDAD DE DESEMPEÑO		0	1	2	3	4
36	¿Su conocimiento es necesario y suficiente para desempeñarse en su puesto?					
37	¿Considera que Ud., es responsable de las tareas que le asignan?					
38	¿Ud., persiste en alcanzar sus metas?					
39	¿Mantiene Ud., atención en las actividades laborales?.					
40	¿Considera Ud., su trabajo interesante?					
41	¿Comete errores constantemente en su trabajo?					
42	¿Realiza actividades adicionales que se encuentran fuera de sus funciones?					
43	¿Ha adquirido nuevas capacidades en el desarrollo de su trabajo?					
44	¿Considera que deben existir oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional y competencias?					
45	¿Al finalizar su jornada laboral puede saber si terminó satisfactoriamente su tarea?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

REPORTE DE VALIDEZ

El instrumento mide “Absentismo en el personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022, integrado por 2 dimensiones (22 ítems): Dimensión 1 “Absentismo legal o involuntario” (13 ítems) y Dimensión 2 “Absentismo persona lo voluntario” (9 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, se evidencian la validez del constructo, en relación a la prueba de validez de se desarrolló el análisis de contenido por expertos mediante CVI Lawshe, donde se obtuvo como resultados CVI Lawshe = 0.864, por lo que se indica que presenta un nivel alto de contenido de expertos.

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - LAWSHE						
Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
¿Considera Ud., que las enfermedades comunes inciden en el absentismo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera que las enfermedades comunes han ocasionado su ausencia en la institución?	1	0	1	1	3	0.500
¿Las licencias autorizadas (maternidad, duelo, matrimonio) han ocasionado ausencia en su jornada laboral?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud., que el absentismo en su área se produce por accidentes de trabajo?	1	1	1	0	3	0.500
Cuenta Ud. Con los materiales e implementos de bioseguridad necesarios para desempeñar sus funciones?	1	1	1	1	4	1.000
¿La ausencia en el puesto de trabajo tiene que ver con la capacitación?	1	1	1	1	4	1.000
¿La organización le otorga tiempo para sus capacitaciones profesionales?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera que el ambiente físico donde labora es adecuado para el desempeño de sus funciones?	0	1	1	1	3	0.500
¿Ha sido movlizado de sus servicios para cubrir otras áreas?	1	1	1	1	4	1.000
¿El área en la que Ud., labora dispone de la iluminación apropiada?	1	0	1	1	3	0.500
¿Considera Ud., que se mantiene la limpieza, higiene y salubridad adecuada en el área en la que desempeña sus funciones?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud., que en su servicio existe la ventilación adecuada?	1	1	1	1	4	1.000
¿Cuándo requiere realizar alguna actividad difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas?	1	1	1	1	4	1.000
¿El abandono del puesto de trabajo cuenta con otras licencias legales que Usted conoce?	1	1	1	1	4	1.000
¿Ud., por asuntos personales se ausentado de su puesto de trabajo?	1	1	1	0	3	0.500
¿Considera Ud., que la ausencia del puesto de trabajo se relaciona con el estrés laboral?	1	1	0	1	3	0.500
¿Considera Ud., que el estrés laboral se relaciona con el absentismo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud., que la ausencia en el puesto de trabajo se relaciona con el estrés laboral?	1	1	1	1	4	1.000
¿La insatisfacción permite la ausencia en el puesto de trabajo?	1	1	1	1	4	1.000
¿El absentismo en el área se produce por insatisfacción?	1	1	1	1	4	1.000
¿La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional?	1	1	1	1	4	1.000
¿Ha sido agredido verbal o físicamente?	1	1	1	1	4	1.000
Número de expertos	4				CVI =	0.864
Número de ítems	22				Índice de validez de contenido	
Clave						
Esencial = 1						
No Esencial = 0						

El instrumento mide “Desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022, integrado por 4 dimensiones (23 ítems): Dimensión 1 “Eficiencia” (6 ítems) y Dimensión 2 “Eficacia” (5 ítems); Economía” (2 ítems; Calidad de desempeño” (10 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, se evidencian la validez del constructo, en relación a la prueba de validez de se desarrolló el análisis de contenido por expertos mediante CVI Lawshe, donde se obtuvo como resultados CVI Lawshe = 0.864, por lo que se indica que presenta un nivel alto de contenido de expertos.

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - LAWSHE						
Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
¿Para empezar a trabajar, usted planifica sus actividades?	1	1	1	1	4	1.000
¿Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades?	1	1	1	1	4	1.000
¿Usted organiza la realización de las actividades pendientes, con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	0	3	0.500
¿Para obtener mejores resultados en su trabajo, usted se capacita permanentemente?	1	1	1	1	4	1.000
¿El servicio que usted brinda es conforme a los indicadores de calidad de atención al usuario?	1	1	1	1	4	1.000
¿Usted, elabora el proceso de atención de enfermería y lo registra correctamente en la historia clínica?	1	1	1	1	4	1.000
¿Usted, para realizar sus actividades labores, dispone con los recursos necesarios?	1	1	1	1	4	1.000
¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a otros?	1	1	1	1	4	1.000
¿Al momento que llega a su lugar de trabajo lo empieza de forma inmediata?	1	1	1	1	4	1.000
¿Dispone de los materiales y equipo necesario para desarrollar sus actividades?	1	1	1	1	4	1.000
¿Su entorno laboral es el adecuado para desarrollar sus funciones?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera necesario un incentivo no económico por su alto rendimiento?	1	0	1	1	3	0.500
¿Su remuneración se encuentra acorde a su rendimiento laboral?	1	1	1	1	4	1.000
¿Su conocimiento es necesario y suficiente para desempeñarse en su puesto?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera que Ud., es responsable de las tareas que le asignan?	1	1	1	1	4	1.000
¿Ud., persiste en alcanzar sus metas?	0	1	0	1	2	0.000
¿Mantiene Ud., atención en las actividades laborales?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud., su trabajo interesante?	1	0	1	1	3	0.500
¿Comete errores constantemente en su trabajo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Realiza actividades adicionales que se encuentran fuera de sus funciones?	1	1	1	1	4	1.000
¿Ha adquirido nuevas capacidades en el desarrollo de su trabajo?	1	0	1	1	3	0.500
¿Considera que deben existir oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional y competencias?	1	1	1	1	4	1.000
¿Al finalizar su jornada laboral puede saber si terminó satisfactoriamente su tarea?	1	1	1	1	4	1.000
Número de expertos	4				CVI =	0.870
Número de ítems	23				Índice de validez de contenido	
Clave						
Esencial = 1						
No Esencial = 0						

REPORTE DE CONFIABILIDAD

ABSENTISMO

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad de la Absentismo

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Absentismo	22	30	1.598	.804	.820
Absentismo legal o involuntario	13	30	1.506	.688	.728
Absentismo personal o voluntario	9	30	1.691	.885	.913

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 1. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de Absentismo en profesional de salud mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 30 usuarios, cuyos valores evidencia moderada confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Absentismo ($\omega = .993$), y en la aplicación de Alfa de Cronbach ($\alpha = .804$), como en las dimensión Absentismo legal ($\omega = .820$, $\alpha = .688$), Absentismo personal ($\omega = .728$, $\alpha = .688$), lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	mean
Point estimate	0.820	0.804	1.598
95% CI lower bound	0.728	0.688	1.506
95% CI upper bound	0.913	0.885	1.691

Note. The following items correlated negatively with the scale: VAR00004, VAR00012, VAR00014.

VARIABLE ABSENTISMO

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Ítem	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
VAR00001	0.815	0.798
VAR00002	0.818	0.802
VAR00003	0.812	0.793
VAR00004	0.842	0.826
VAR00005	0.825	0.809
VAR00006	0.774	0.770
VAR00007	0.790	0.780
VAR00008	0.819	0.801
VAR00009	0.827	0.808
VAR00010	0.827	0.809
VAR00011	0.809	0.782
VAR00012	0.838	0.816
VAR00013	0.821	0.802
VAR00014	0.838	0.816
VAR00015	0.812	0.792
VAR00016	0.773	0.770
VAR00017	0.813	0.793
VAR00018	0.808	0.784
VAR00019	0.792	0.780
VAR00020	0.789	0.783
VAR00021	0.812	0.790
VAR00022	0.822	0.806

DESEMPEÑO LABORAL

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad de Desempeño Laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Desempeño laboral	45	30	2.493	.814	.809
Eficiencia	6	30	2.329	.804	.807
Eficacia	5	30	2.656	.688	.707
Economía	2	30	2.624	.885	.907
Calidad de desempeño	10	30	2.423	.841	.854

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 1. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de Desempeño laboral en profesional de salud mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 30 usuarios, cuyos valores evidencia moderada confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Desempeño laboral ($\omega = .809$), y en la aplicación de Alfa de Cronbach ($\alpha = .814$), como en las dimensión Eficiencia ($\omega = .807$, $\alpha = .804$), Eficacia ($\omega = .707$, $\alpha = .688$); Economía ($\omega = .907$, $\alpha = .885$;) **Calidad de desempeño** ($\omega = .854$ $\alpha = .841$, lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	mean
Point estimate	0.807	0.817	2.493
95% CI lower bound	0.707	0.699	2.329
95% CI upper bound	0.907	0.896	2.656

Note. The following items correlated negatively with the scale: VAR00002, VAR00004, VAR00009.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Ítem	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
VAR00001	0.809	0.814
VAR00002	0.836	0.826
VAR00003	0.811	0.814
VAR00004	0.824	0.825
VAR00005	0.781	0.801
VAR00006	0.835	0.844
VAR00007	0.787	0.801
VAR00008	0.769	0.803
VAR00009	0.838	0.823
VAR00010	0.818	0.804
VAR00011	0.815	0.812
VAR00012	0.793	0.809
VAR00013	0.803	0.820
VAR00014	0.803	0.793
VAR00015	0.820	0.808
VAR00016	0.811	0.802
VAR00017	0.788	0.805
VAR00018	0.767	0.799
VAR00019	0.789	0.807
VAR00020	0.772	0.803
VAR00021	0.828	0.817
VAR00022	0.748	0.790
VAR00023	0.804	0.798



Usuario: (Serv.) Sandra Patricia Coronel Correa / Institución: Ministerio de Salud Pública / Área: CZ6 03D03 Hospital Dario Machuca Palacios - Ges

NUEVO



Bandejas

En Elaboración

Recibidos

Enviados

Tareas Recibidas

Tareas Enviadas

Otras Bandejas

Administración

Administración

Otros

Búsqueda Avanzada

Carpets Virtuales

Reportes

No. Documento: MSP-CZ6-DD03D03-2022-2118-M

Usuario actual: Sandra Patricia Coronel Correa

Area actual: CZ6 03D03 Hospital Dario Machuca Palacios - Gestión de Cuidados de Enfermería

Datos del Documento

Información del Docu.	Anexos	Recorrido	Carpets	Docs. Asociados	Tareas	Etiquetas
Fecha de Registro:	2022-06-17 (GMT-5)			Tipo de Documento: Memorando		
Asunto:	La Loda. Sandra Coronel funcionaria del Distrito de Salud 03D03 solicita la autorización para realizar la investigación sobre Absentismo y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Dario Machuca Palacios			No. Referencia: MSP-CZ6-03D03-VAU-2022-0323-E		
Documento:	Ver Documento Verificar Firma		Estado del Documento: En Tramite			
Información de Firma:	0302435300	RENATO PAOLO PATINO ANDRADE		2022-06-17 12:18:24 (GMT-5)		
De:	(Serv.) Sr. Mgs. Renato Paolo Patiño Andrade, Director Distrital 03D03 - Salud, Ministerio de Salud Pública					
Para:	(Serv.) Sra. Loda. Sandra Patricia Coronel Correa, Enfermero/a 3, Ministerio de Salud Pública					
Con copia a:	(Serv.) Sr. Mgs. Juan Carlos Alvarez Rojas, Analista Distrital Administrativo Financiero, Ministerio de Salud Pública					
Nivel de Seguridad:	Público		Carpets Virtuales: CZ6-DD03D03-HDMP-GE: Este documento no ha sido incluido en ninguna Carpeta Virtual.			
Categoría:	Normal		Tipificación: Sin tipificación			
Notas:						
Etiquetas:	CZ6-DD03D03-HDMP-GE: Este documento no tiene etiquetas definido.					



República
del Ecuador

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 6
Dirección Distrital 03D03 - La Troncal - Salud

Memorando Nro. MSP-CZ6-DD03D03-2022-2118-M

La Troncal, 17 de junio de 2022

PARA: Sra. Leda. Sandra Patricia Coronel Correa
Enfermero/a 3

ASUNTO: La Leda. Sandra Coronel funcionaria del Distrito de Salud 03D03 solicita la autorización para realizar la investigación sobre Absentismo y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Dario Machuca Palacios

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ6-03D03-VAU-2022-0323-E en el que la Leda. Sandra Coronel funcionaria del Distrito de Salud 03D03 solicita la autorización para realizar la investigación sobre Absentismo y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Dario Machuca Palacios, se procede a autorizar la recolección de información, misma que deberá ser utilizada únicamente para fines educativos.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Renato Paolo Patiño Andrade
DIRECTOR DISTRITAL 03D03 - SALUD

Referencias:
- MSP-CZ6-03D03-VAU-2022-0323-E

Anexos:
- coronel_sandra0503640001655241700.pdf

Copia:
Sr. Mgs. Juan Carlos Alvarez Rojas
Analista Distrital Administrativo Financiero



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ ESPINOZA MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ABSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE LA TRONCAL-CAÑAR ECUADOR 2022", cuyo autor es CORONEL CORREA SANDRA PATRICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ ESPINOZA MARIBEL DNI: 03683602 ORCID 0000-0001-5208-8380	Firmado digitalmente por: MARIBEL24 el 24-08- 2022 12:24:34

Código documento Trilce: TRI - 0406162