



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Vesalio
San Borja - 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Leticia Alisson Perez Ccoscco

Milagros Stefanie Valle Del Castillo

Asesora

Dra. Eudosia Adela Camarena Lino

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

METADATOS

DATOS DEL AUTOR(ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Leticia Alisson Perez Ccoscco	75615738	04 de Julio de 2024
Milagros Stefanie Valle Del Castillo	70284467	04 de Julio de 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Eudosia Adela Camarena Lino	06251508	0000-0002-9297-6937
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO - SEGUNDA ESPECIALIDAD:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara	15594016	0000-0001-7518-2249
M(a). Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza	15739198	0000-0002-8660-589X
Dra. Esther Teodora Eugenio Pachas	42247650	0000-0002-8176-9019

FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA CLINICA VESALIO SAN BORJA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Dra. Eudosia Adela Camarena Lino

Asesor

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

Presidente

M(a). Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza

Secretario

Dra. Esther Teodora Eugenio Pachas

Vocal

DEDICATORIA

Es un orgullo poder dedicar mi tesis en honor a mi valiente madre Agueda Ccoscco Quispe quien desde el cielo vigila cada paso que doy, a través de su esfuerzo y cariño dejo una huella imborrable en mi vida, gracias por todo mi vida, te amo y te extraño mucho. ¡Lo hice mamá!

Leticia Alisson Perez Ccoscco

Es un orgullo poder dedicar mi tesis a mis padres por haberme inculcado a seguir adelante y a luchar por conseguir mis sueños. A mi hermana que es una motivación y un ejemplo a seguir, por sus consejos y su apoyo incondicional.

Milagros Stefanie Valle Del Castillo

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en el camino de este viaje. Agradezco a la universidad por permitirme realizar nuestro trabajo de investigación. A la Dra. Yuliana y la Dra. Eudosia por su paciencia, dedicación y enseñanzas. A mis hermanos Matilde, Soledad y Reynaldo quienes son mi motivación y ejemplo a seguir para nunca rendirme. A mi suegrita Magda y la Sra. Elena por sus sabios consejos y su apoyo incondicional.

Leticia Alisson Perez Ccoscco

A Dios por siempre guiarme y dirigirme por el sendero correcto. Agradezco a la universidad por permitirme realizar nuestro trabajo de investigación. A la Dra. Yuliana y la Dra. Eudosia por su paciencia, dedicación, enseñanzas y sus consejos. A mis abuelas Estefita y Olga que me cuidan desde el cielo, a mi sobrina Valentina que espero lograr ser un ejemplo para ella. Agradecer a José por ser también parte fundamental, por sus sabios consejos, su apoyo incondicional y su amor. Agradecer a mi madre por haberme apoyado en estudiar esta hermosa profesión. A mi compañera de tesis pese a las adversidades y problemas terminamos con éxito el proyecto de investigación.

Milagros Stefanie Valle Del Castillo

ÍNDICE

CARÁTULA	1
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS.....	2
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS)	3
RESULTADO DEL ÍNDICE DE SIMILITUD DEL REPORTE DE ORIGINALIDAD ..	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE.....	8
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2 Formulación del Problema	19
1.2.1 Problema General.....	19
1.2.2 Problemas Específicos	19
1.3 Objetivos de la Investigación	19
1.3.1 Objetivo General	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
1.4 Justificación de la Investigación	20

1.5 Delimitaciones del Estudio.....	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes Nacionales	25
2.2 Bases Teóricas.....	28
2.3 Bases Filosóficas	35
2.4 Definición de Términos Básicos	36
2.5 Hipótesis de Investigación	37
2.5.1 Hipótesis General	37
2.5.2 Hipótesis Específicas	37
2.6 Operacionalización de las Variables	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	39
3.1 Diseño Metodológico	39
3.2 Población y Muestra.....	40
3.2.1 Población.....	40
3.2.2 Muestra.....	40
3.3 Técnicas de Recolección de Datos	40
3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	43
4.1 Análisis de Resultados	43
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	50

	10
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
5.1 Discusión de Resultados.....	51
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1 Conclusiones	53
6.2 Recomendaciones.....	53
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Edad de las enfermeras</i>	44
Tabla 2. <i>Estado civil de las enfermeras</i>	45
Tabla 3. <i>Áreas de trabajo de las enfermeras</i>	46
Tabla 4. <i>Resultado de la variable Factores de Ausentismo Laboral</i>	48
Tabla 5. <i>Factores Individuales</i>	49
Tabla 6. <i>Factores Laborales</i>	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Edad de las enfermeras</i>	44
Figura 2. <i>Estado civil de las enfermeras</i>	45
Figura 3. <i>Áreas de trabajo de las enfermeras</i>	47
Figura 4. <i>Resultado de la variable Factores de Ausentismo Laboral</i>	48
Figura 5. <i>Factores Individuales</i>	49
Figura 6. <i>Factores Laborales</i>	50

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024 **Método:** En la investigación utilizo un diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, fueron 100 enfermeras quienes respondieron el instrumento que midió los factores del ausentismo laboral denominado escala de factores del ausentismo laboral FAL, el cual fue adaptado (Perez y Valle 2024) mediante juicio de expertos **Resultados:** La evaluación a enfermeras que laboran dentro de la Clínica Vesalio, el 39% tienen las edades entre 30 a 35 años, 44% son solteras y 28% laboran en el área de emergencia. Asimismo, el resultado en profesionales de enfermería el 77% presentan un nivel medio, en los factores individuales 84% predomina un nivel medio y por último en los factores laborales el 50% un nivel medio. **Conclusión:** se evidenció que el ausentismo laboral de tiene como aspecto predominante lo relacionado a factores individuales como las incapacidades médicas, responsabilidad familiar y laborar en otros centros médicos.

Palabras clave: Factores del ausentismo laboral, enfermeras, factores individuales, factores laborales.

ABSTRACT

Objective: Determine how the factors of work absenteeism are presented in Nursing professionals at the Vesalio Clinic, San Borja – 2024. **Method:** In the research, I used a non-experimental cross-sectional design, at a descriptive level, with a quantitative approach. There were 100 nurses who responded to the instrument that measured the factors of work absenteeism called the FAL work absenteeism factor scale, which was adapted (Perez and Valley 2024) through expert judgment **Results:** The evaluation of nurses who work within the Vesalio Clinic, 39% are between 30 and 35 years old, 44% are single and 28% work in the area of emergency. Likewise, the result in nursing professionals 77% present a medium level, in the individual factors 84% predominate a medium level and finally in the work factors 50% a level medium .

Conclusion: se evidenció que el ausentismo laboral de tiene como aspecto predominante lo relacionado a factores individuales como las incapacidades médicas, responsabilidad familiar y laborar en otros centros médicos.

Keywords: Factors of work absenteeism, nurses, individual factors, work fact.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral en profesionales de enfermería se refiere a la inasistencia de las enfermeras a su centro laboral en los horarios establecidos, perjudicando la atención y servicios de enfermería a las personas que requieren atención de salud.

Las razones que ocasionan ausentismo como problema en este grupo profesional, pueden tener múltiples causas así como los problemas de salud, entre otras. Estos hechos que contribuyen al ausentismo laboral en este grupo profesional generalmente afectan la productividad de atención a los usuarios, asimismo genera malestar y genera mayor costo por pago para cubrir las ausencias del personal.

El ausentismo en el personal de enfermería puede tener varias consecuencias negativas, así como una mayor carga de trabajo para los profesionales que se encuentran presentes, disminución en la calidad del cuidado al paciente, incremento en los costos operativos de la institución entre otros. La investigación, se dividió esquemáticamente en capítulos:

En primer momento tenemos el capítulo I se abordó la descripción de la realidad, en seguida se formula las preguntas de manera clara, seguidamente los objetivos que se redactan utilizando verbos en infinitivo, así mismo justificando la relevancia del estudio, su delimitación temporal geográfica, poblacional y finalmente la viabilidad del estudio. Seguidamente en el capítulo II en el marco teórico se abordó lo correspondiente a los antecedentes de la investigación identificando estudios similares existentes en repositorios, de la misma manera se delimitó la teoría básica y los fundamentos filosóficos, seguido por la conceptualización de la variable, las dimensiones, que concluye con la operacionalización de la variable, continuamente en el capítulo III se trató de los componentes metodológicos de la investigación en cuanto a identificar el tipo del estudio, el nivel, enfoque, la población, las técnicas de recolección de datos y

técnicas que permitió procesar la información. Consecuentemente en el capítulo IV se expusieron los resultados obtenidos del estudio, elaborados en el programa estadístico representado por figuras y tablas, representando niveles de factores del ausentismo laboral. Posteriormente el capítulo V contiene la comparación o discusión de estudios similares con el presente estudio. Posteriormente en el capítulo VI se presentan conclusiones finales y las recomendaciones que donde se propone alternativas y/o aportes para la mejora de este problema en dicha organización y por último en el capítulo VII se establecieron las referentes que respaldaron el estudio entre las que fueron considerados fuentes primarias documentales, fuente bibliográfica, hemerográfica y electrónica. Asimismo, se consideraron los anexos que establece la estructura, las que son: la matriz de consistencia, evidencia del procesamiento de los datos con el programa estadístico SPSS y la aprobación del instrumento por los juicios de expertos.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El Ausentismo laboral viene siendo una realidad que dificultad tanto en el Perú como en Sudamérica, tal es así que se siguen presentando en diferentes organizaciones independientemente a la actividad económica que pertenezca.

(Bello, 2023) Publicó en el portal web del canal de televisión Euronews respecto a la situación de ausentismo laboral en países europeos, donde el mayor porcentaje de este problema se presentaba en Francia con 14,9%, seguido por Finlandia con un 14,8%, de igual forma el país de Suecia con 14,7%, Dinamarca 13,6%, Estonia 13,2% y otros países bajos alcanzando un 12,4%. (párr.12). Por otro lado, los países con menor ausentismo laboral fueron Rumania con 2,5%, Bulgaria 2.9%, Grecia 4,9%, Polonia 5,8% y por último Serbia 5,9%. (párr.13). A su vez manifestó que son las mujeres quienes presentan mayor ausentismo laboral en sus puestos de trabajo y son motivados por enfermedades justificadas. (párr.14).

(Zea, 2023) Publicó en la agencia de noticias española Europa Press un artículo en la columna Economía Finanzas, que en el año 2022 en España la tasa del ausentismo laboral aumento hasta en un 6,8% alcanzando la estadística más elevada en de la historia siendo rebasado por el 7,1% del año 2020 en donde el mundo enfrento la pandemia por la crisis del COVID-19. (párr. 2). Sin embargo, para el primer trimestre del año 2023 bajó significativamente hasta 6,5% y el ausentismo por incapacidad temporal presentó una tasa de 5,1% siendo inferior a la cifra alcanzada en el año 2022. (párr.5 y 6).

(Bermejo, 2023) En su artículo publicado en el diario la Razón en la columna de economía, posterior al tercer trimestre del año 2023 el ausentismo laboral aumento en España, alrededor de un millón de trabajadores que no asistieron a diario a sus centros de

labores, de ellos un 76% por incapacidades médicas y 23,1% por cese laboral. (párr.1). El informe trimestral elaborado por Randstad analizo las ausencias del primer trimestre del 2023 demostró que debido al ausentismo laboral se pierde 6% de un total de horas pactadas. (párr.2). La investigación demostró que las regiones de España con mayor ausentismo laboral son la región Vasca, Galicia y Cantabria por encima de 7% y las Islas Baleares, La Rioja y Madrid son regiones con menor tasa de ausentismo laboral. (párr.3).

(Gestión, 2023) Publico sobre la realidad actual de ausentismo laboral en Perú, esta situación afecta en un 10% y 15% de la productividad de las empresas, son inasistencias que no fueron planificadas. (párr.2). De igual manera Luis Garro, el Gerente de Adecco sostuvo que en el año 2022 incremento el pago por las horas extras en un 25%, dichos pagos fueron para compensar inasistencias por cubrir funciones de los trabajadores ausentes. (párr.3). Ante la baja productividad e incremento de pago por horas extras 2023 implemento 4 pilares para mejorar el ausentismo laboral, siendo estos la seguridad, capital humano, gestión y procesos, reduciendo así el ausentismo laboral de 4,1% del año 2022 a 3,5% en el año 2023. (párr.5).

(Velásquez Perales, Loli Ponce, & Sandoval Vegas, 2019) realizaron una investigación que fue publicado en el artículo de la Revista Cubana de Enfermería, donde sostuvieron que en el nosocomio el 66% de los profesionales de enfermería faltaban a sus labores debido a factores personales (problemas familiares, dificultad con el transporte para llegar a su centro de trabajo, condiciones de salud o se encontraban en una nueva búsqueda de trabajo) a su vez el 34% se ausentaba por factores laborales (dificultad en sus áreas de trabajo y complicaciones en el cambio de turno). (pag.6) Además, la presente investigación menciona que el índice del ausentismo laboral fue de 4% equivalente a 40 horas perdidas de mano de obra y perdiendo 6 turnos por enfermeros al año. (pag.1).

(Rojas Pimentel & Izaguirre Torres, 2020) Realizaron una inspección sistemática y analítica de los distintos trabajos de investigación comparando el ausentismo laboral nacionalmente con los internacionales a través de los sitios web como Dialnet, Scielo, World Wide Science entre otros. Se determinó que el ausentismo laboral es catalogado como un problema que afecta directamente al rendimiento, la productividad, la baja calidad de atención y el estrés. Se obtuvo como resultado que el 50% es la mayor tasa de ausentismo laboral a causa de enfermedades médicas (problemas de salud, accidentes de trabajo, maternidad) y también por licencias personales. Asimismo, a nivel nacional dentro de los nosocomios del Perú se demostró que el Hospital Arzobispo Loayza genera un costo anual de ausentismo es de S/126562,76 más que cualquier otro hospital nacional y a nivel internacional el Hospital Universitario de Bucaramanga del país de Colombia genera un costo anual de ausentismo es de \$28, 189, 828,92. (pág.1).

La presente investigación intitulo factores del ausentismo laboral que se desarrolló en la Clínica Vesalio en el año 2024 con el propósito de determinar cómo se presentan los dos factores (individuales y labores) dentro del nosocomio donde a través de los informes anuales que se presentan ante Gerencial General se observó que en el año 2023 hubo 1,194 ausencias injustificadas del profesional de enfermería, además el mes con mayores ausencia fue el mes de Junio donde hubo un total de 135 inasistencias y el menor mes con ausencias fue el mes de Diciembre con 51 inasistencias. Sin embargo, se desconoce si las inasistencias son debido a los factores individuales o laborales, es por ello que la presente investigación determinara cual es el factor predominante antes las ausencias del personal de enfermería que laboran en la Clínica Vesalio con la finalidad de crear acciones y estrategias para reducir las inasistencias.

Finalmente, estos hechos existentes sobre el ausentismo laboral dentro de la Clínica Vesalio determinaron que es una realidad problemática por el alto índice de

inasistencias, originando costos elevados por el pago de horas extras y baja productividad tanto por las faltas no planificadas y también por el cansancio del personal realizando otras funciones para cubrir esas ausencias. Además, es importante mencionar que el personal de enfermería que labora en el nosocomio predomina el sexo femenino.

Asimismo, es una problemática que con una buena gestión y estrategias tanto personal como organizacional se puede reducir el ausentismo laboral, beneficiando así no solo a la Clínica Vesalio sino también a los trabajadores mejorando su desarrollo personal.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cómo se presentan los factores individuales en los profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024?

¿Cómo se presentan los factores laborales en los profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar como se presentan los factores individuales en los profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024.

Identificar como se presentan los factores laborales en los profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Práctica

Los factores del ausentismo laboral es una problemática relevante de investigar porque es un acontecimiento constante que se manifiesta en el personal del cuerpo de enfermeros del turno mañana en la Clínica Vesalio. Es fundamental reflexionar y deliberar ante los resultados que aportaron datos importantes para la edificación de herramientas, estrategias y condiciones de entornos laborales saludables impulsados de la mano de la OMS y la OIT.

1.4.2 Justificación Teórica

El estudio radica en identificar los diferentes factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería basadas en la teoría de (Ortiz Alejo, 2003) sobre el modelo de Sterris y Rhodes (1990) donde sostuvieron que los factores del ausentismo laboral están influenciados por actitudes, valores y objetivos del profesional, además que ambas propuestas están relacionadas a consecuencias negativas o positivas. La investigación aportó valiosos conocimientos científicos en relación al problema que hoy en día afecta no solo a las organizaciones sino también y al trabajador es por ello que es de mucha utilidad a otros investigadores.

1.4.3 Justificación Metodológica

Se basó en el enfoque cuantitativo, se utilizó la escala Factores del ausentismo laboral y como instrumento un cuestionario prediseñado que fue acondicionado a la naturaleza de nuestra investigación, cuyos ítems fueron elaborados según las dimensiones y los indicadores investigados. Asimismo, la presente investigación contribuye de manera científica y aportará a futuros investigadores que deseen abordar el tema de investigación.

1.4.4 Justificación Social

Radica en determinar cómo se presentan los factores del ausentismo laboral que viene siendo en la actualidad una problemática por los grandes costos de pérdida de ausentismo que afecta a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y metas si no también personalmente debido a la carga laboral por las ausencias injustificadas de los trabajadores y estrés laboral afectando así su dinámica familiar.

1.5 Delimitaciones del Estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Se ejecutó en Clínica Vesalio ubicado en el Jirón Joseph Thompson 140 perteneciente al distrito de San Borja el cual está ubicado en el departamento de Lima.

1.5.2 Delimitación Temporal

Fue realizado en el mínimo tiempo establecido correspondiente a cuatro meses marzo – mayo 2024 aproximadamente.

1.5.3 Delimitación Poblacional

Se trabajó con profesionales enfermeras siendo un total de 250 enfermeros sin embargo utilizamos el método de inclusión y exclusión por la cual solo se consideró al personal que labora en el horario de la mañana y estén bajo la modalidad de planilla del sexo femenino siendo un total de 100 profesionales de enfermería.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(Ormeño Rodrigo, 2022) Publico su tesis análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos, la presente investigación fue realizada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, su objetivo fue delimitar los factores que determinen el alto índice de ausentismo. El diseño utilizado fue con enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal. El recojo de datos fue mediante encuestas prediseñadas y entrevistas presenciales e individuales. La muestra poblacional fue de tipo aleatorio y probabilístico por lo cual se consideró solo a 346 profesionales de 827 según la fórmula que se aplicó. Lo resultados demostraron que el 75% de los profesionales son del sexo femenino, el 35% tienen de 40 – 49 años, además se obtuvo que el 40% faltó por incapacidad médica, 25% por estar en estado de gestación, 20% por temas relacionados a sus estudios y solo el 4.50% no presento ausencias dentro del nosocomio. Finalmente se concluye que el factor individual es quien determina el índice del ausentismo laboral en el nosocomio, debido a que las mayores inasistencias son por incapacidades médicas individuales que presentan los profesionales de enfermería.

(Charry Garzón, 2021) Presento su tesis factores asociados al ausentismo laboral durante el año 2019 en la empresa American Tubular Services, el presente estudio fue realizado en la Universidad ECCI (Escuela colombiana de carreras industriales) cuyo objetivo fue definir factores relacionados al ausentismo. Cuyo diseño fue con enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, y para recolectar datos fueron

proporcionados por la misma empresa y para obtener una mayor confiabilidad en los resultados empleó el Software Statgraphics centurión XVI. La muestra poblacional estuvo compuesta por 131 trabajadores que estaban divididos entre administrativos y operativos. Los resultados demostraron que en el periodo del 2019 se presentó un índice de ausentismo laboral de 23.45% interpretándose como 511 días de inasistencias y 12264 horas perdidas de ausencia. Asimismo, 487 días fueron ausencias por incapacidades médicas y son los hombres quienes son los más propensos ausentarse por enfermedad. Finalmente se concluye que el principal factor de ausencias laborales es el factor individual asociado al estado de salud individual.

(Sesme Troya, 2020) realizó su tesis factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo, la presente investigación fue realizada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, cuyo fin fue especificar los factores que inciden directamente en el ausentismo laboral de las enfermeras. El estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental de corte transversal y para la recolección de información se utilizaron encuestas prediseñadas que estuvo conformada por 27 interrogantes y formuladas bajo la escala de Likert, además fueron procesados en el programa Microsoft Excel. La muestra poblacional estuvo compuesta por 374 profesionales de enfermería sin embargo, se realizó la fórmula de muestreo y se obtuvo un total de 190 profesionales a quienes se les realizó la encuesta. Los resultados demostraron que el 94.7% se ausentó al menos una vez en todo el año, lo que género que al 64.2% de enfermeros fueron rotados en otras áreas para cubrir las inasistencias. Asimismo el 45.3% sostiene que sus faltas se deben principalmente ya que padecen alguna enfermedad crónica. Finalmente se concluye que el 100% de los profesionales de enfermería considera que el absentismo laboral es un problema recurrente en el nosocomio y que el factor individual es el principal factor del ausentismo

laboral debido a que los profesionales de enfermería presentan alguna enfermedad crónica.

(Tracera, y otros, 2020) Presento en su tesis factores asociados al ausentismo de los profesionales de enfermería en ambulatorios universitarios de Brasil, cuyo objetivo fue analizar los perfiles sociodemográficos del personal de enfermería y el vínculo que tienen con el ausentismo laboral presentado en los servicios ambulatorios. El presente estudio es analítico transversal y para el acopio de datos se manejó una herramienta auto aplicable que fueron analizados mediante pruebas de Chi- cuadrado, cálculo de odds ratio con un ínterin de credibilidad del 95%. La muestra poblacional estuvo conformada por 11 consultorios de tipo ambulatorio de la localidad de Rio de Janeiro. Los resultados evidenciaron que el 35,9% de los profesionales de enfermería se ausentaron por incapacidades médicas, además que las características sociodemográficas y ocupacionales no están relacionadas con el ausentismo laboral. Asimismo, los profesionales que padecen con más de 4 enfermedades crónicas tienen un 87% de probabilidades se ausentarse durante muchos más días. Finalmente se concluye que el factor individual es el mayor indicador de ausentismo laboral en las clínicas de Brasil presentando mayor porcentaje de inasistencias por incapacidades médicas.

(Barrera, y otros, 2020) presento en su artículo de investigación factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre del año 2019, cuyo objetivo fue determinar el factor que afecta directamente el ausentismo laboral en el personal que labora en el área de enfermería. La tesis es de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental de corte transversal y para la recolección de datos se empleó la entrevista presencial e individual y la encuesta, además los datos fueron presentados en porcentajes. La muestra poblacional estuvo compuesta por 10 profesionales de enfermería que

trabajan en la sala de medicina. Los resultados demostraron que el 70% de profesionales tiene poca experiencia laboral de los cuales 80% se ausentó por lo menos cinco veces en el semestre, un 20% faltó de 5 a 10 veces. Además se observó que el 60% de las inasistencias fueron a causa de incapacidad médica. Finalmente se concluye que el factor que predomina en las ausencias laborales de los profesionales de enfermería es el factor individual dado que el ausentismo con mayor porcentaje es por su estado de salud individual.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

(Jerónimo Brandevich, 2023) Presento en su artículo de investigación el ausentismo laboral. Factores determinantes en el personal asistencial de un Hospital de Lima, la presente investigación fue realizada en la UCV, cuyo propósito fue determinar la contribución del ausentismo laboral en profesionales sanitarios. El estudio es de enfoque cuantitativo de diseño correlacional causal y la toma de datos utilizó un cuestionario validado y obtuvo una fuerte confiabilidad. La muestra poblacional fue probabilística y estuvo compuesta por 137 enfermeros que laboran en el nosocomio. Se obtuvo que existen 2 factores del ausentismo laboral, en cuanto a los factores personales se consideró como la salud de sus familiares ($p=0.033<0.05$) y el laborar en otros centros sanitarios ($p=0.032<0.05$) asimismo, en los factores laborales se consideró el clima laboral ($p=0.030<0.05$) distribución del personal ($p=0.006<0.05$) y ser solidarios ayudando a sus compañeros ($p=0.041<0.05$). Finalmente se concluyó que existen 2 factores (laborales y personales) determinantes en el ausentismo laboral en los profesionales con cargo de enfermería.

(Turpo Huaracallo, 2022) Presento su tesis factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022, la presente investigación fue elaborada en la UCV, con el propósito de

delimitar aquellos factores relacionados al ausentismo laboral de los enfermeros sobre todo por el aumento de ausencias debido al covid 19. Usaron un diseño con enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte de transversal, para la recolección de datos se utilizó un formulario que anteriormente fue contrastado y validado, además fue utilizado en otras investigaciones. La muestra poblacional estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería para el cual no se utilizó las fórmulas para determinar la muestra debida a que se trabajó con la cantidad total del servicio de enfermería. Se obtuvo como resultado que 26 profesionales de enfermería consideran que los factores personales son los mayores promotores del ausentismo laboral, mientras que 52 personas sostienen que los factores organizacionales son el mayor causante dentro del nosocomio. Finalmente se deduce que coexisten factores de ausentismo laboral dentro de la Clínica Arequipa y que el factor que predomina son los factores laborales.

(Gavilan Cure, 2021) Presento su tesis los factores del ausentismo laboral en los enfermeros que laboral en el área de emergencia de la Clínica San Pablo, 2021, la investigación fue realizada en la Universidad Privada San Juan Bautista, cuyo objetivo fue definir el factor influyente del Ausentismo laboral. Fue un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, la recolección de datos fue con una encuesta prediseñada por la tesista que fue validada por los magistrados competentes con una veracidad de 0.72 de Alfa de Crombach. Con una muestra no probabilístico por conveniencia, con criterios de inclusión y exclusión por la cual estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería. Se obtuvo como resultado que el 52% de los profesionales de enfermería tienen entre 28 a 38 años y la mayoría de los profesionales pertenecen al sexo femenino alcanzando un 80%. Se observó que un 47% están casados 47% y tienen hasta quince años laborando con un contrato dentro de planilla. Se concluye donde un 58% presenta ausentismo laboral, de los cuales 60% son factores individuales y 62% son

factores laborales. Finalmente, con esta investigación se demuestra que existen factores influyentes del ausentismo laboral en el servicio de emergencia y que el mayor denominador son los factores laborales.

(Pupuche Castillo, 2020) Presento su estudio intitulado factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2018, la presente investigación fue realizada en la Universidad Señor de Sipán cuyo meta fue limitar los factores que conllevan al ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el hospital. Trabajó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario prediseñado el cual estuvo integrado por 17 ítems y evaluados según la escala de Likert, además para el tratamiento de los datos se empleó el programa SPSS. Debido a que la población es finita se utilizaron criterios de incorporación y exclusión por la cual la muestra fue un total de 45 profesionales de enfermería de los cuales se evidencio que existían factores asociados al ausentismo laboral. Se obtuvo como resultado que el 84% faltan por motivos de enfermedad, 22% por fundamentos individuales y solo el 9% por formación académica. De igual forma se evidencio que 84% sostienen que presentan un agradable ambiente de trabajo, 14% sostiene que la infraestructura son pocas adecuadas y solo el 2% menciona que son improcedentes las condiciones laborales. Finalmente existen 2 factores que conllevan al ausentismo laboral que son los individuales y los organizacionales, donde se observó según los resultados arrojados que el mayor índice de ausentismo laboral es relacionado a los factores individuales y que están referido en cuanto a las enfermedades individuales que presentan el profesional de enfermería.

(Ochoa Roca & Carreño Copara, 2019) Presentan su tesis factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de emergencias Grau – ESSALUD 2018, la presente investigación fue realizada en la UNAC cuyo

objetivo fue estudiar aquellos factores que influyen en los profesionales de enfermería. Utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal y para la recopilación de datos se realizaron interrogantes estructurados basados en la investigación de Ferraro (2016) compuesto por 14 preguntas que fueron divididas por las 2 dimensiones: Factores laborales y Factores personales, además se utilizó el programa estadístico SPSS, Software estadístico Stata 14, cluster jerárquico, chi cuadrado y la correlación spearman. La población estuvo conformada por un total de 224 profesionales de enfermería sin embargo se aplicó el muestreo probabilístico por la cual la muestra estuvo constituido por 118 profesionales. Se obtuvo como resultado que el 60% de profesionales de enfermería han abandonado sus labores por problemas médicos, el 40% por problemas en el hogar y el 18% se ausento por problemas personales. Además, se determinó que el 88.14% indicaron tener estrés laboral por la acumulación de trabajo que afectaba a su salud y el 82.20% se ausentaba por un mal ambiente laboral. Finalmente se determinó que los factores laborales predominan en el ausentismo de los profesionales de enfermería.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Factores del ausentismo laboral

2.2.1.1 Definición.

(Maya Hurtado & Acosta Ortega, 2019) En su investigación menciona a Steers y Rhodes (1990) donde definen que el ausentismo laboral abarca como un acontecimiento social que se manifiesta en el personal. Es por ello, que el origen del ausentismo laboral se encuentra persuadida por dos factores, ya que estas se determinan de forma individual y laboral. (pág12).

(Chiavenato, 1999) Sostiene que el ausentismo laboral son aquellos periodos que el personal se ausenta a sus labores, las cuales en muchas ocasiones suelen ser por faltas o tardanzas (pag.18).

(Ortiz Alejo, 2003) En su investigación citan a Nicholson (1977) sobre las conductas de ausencia y motivación de asistencia: una síntesis conceptual explica bajo 3 modelos los factores del ausentismo laboral y como está relacionada la organización y el individuo.

2.2.2 Teorías factores del ausentismo laboral

2.2.2.1 Teoría del modelo del proceso de Steers y Rhodes

(Ortiz Alejo, 2003) Realizan su investigación sobre la teoría de Steer y Rhodes y su evolución con los años (1978, 1984, 1990), sin embargo, la teoría más completa y consolidada fue la teoría de 1990. En la cual los autores se focalizan en las decisiones personales que los colaboradores acogen sobre la asistencia y fomentan el interés sobre la formación ausentita, las destrezas organizacionales, posturas, virtudes y aspiraciones del trabajador y apreciación de su aptitud por asistir. Asimismo, los autores sostienen que la praxis organizacional se puede adecuar con el empeño esencial para acudir a la organización, entre las más importante se pueden conceptualizar en cuatro: normativa del control del ausentismo, en la proyección del cargo de trabajo, los sistemas de reclutamiento y selección, visión clara y definición del trabajo. Finalmente se puede concluir en esta teoría que el ausentismo laboral se evidencia en el personal en función al cargo que tengan dentro de la organización. Es por ello, que se domina múltiples modificaciones en cada época, donde se reformulaba el significado y sus formas. Asimismo, se involucra un panorama integrador dentro de las fases económicas, políticas y sociales.

Características del ausentismo laboral de Steers y Rhodes

(Maya Hurtado & Acosta Ortega, 2019) En su investigación citan el estudio de (Steers y Rhodes, 1990) donde canalizaron la afiliación de un “modelo de diagnóstico con relación a la presencia del profesional” que se puntualizó en tres características

fundamentales (pág. 14): Las instituciones deben implementar métodos claros y precisos con relación al reclutamiento y selección de cada personal, donde se pueda mencionar a las instituciones sobre la biografía de un nuevo profesional con relación al ausentismo; en otras palabras, se refiere adquirir un enfoque representativo en la asistencia, asimismo, precisar la información detallada sobre las políticas del ausentismo a todos los profesionales y finalmente las actitudes, los valores y el propósito de los profesionales para reconocer la formación y los procedimientos internos de la institución para respaldar el cumplimiento.

Factores del ausentismo laboral de Steers y Rhodes

(Ortiz Alejo, 2003) Citan a Steers y Rhodes (1990) donde sostienen que en su modelo evolutivo propone dos factores esenciales para evidenciar el ausentismo laboral.

(Velásquez Perales, Loli Ponce, & Sandoval Vegas, 2019) En su trabajo de investigación menciona y conceptualiza las siguientes dimensiones e indicadores. (pág. 23 - 27).

Factores Individuales

En relación con lo peculiar de cada personal describe el estado de salud, complicaciones familiares, deberes del trabajador y exigencias de tipo social que generan un gran impacto reiterativo con respecto al ausentismo laboral, en otros términos, que aqueja al personal e implica disminuir la eficiencia dentro de la institución. Entre los mismos contempla los siguientes indicadores:

Responsabilidad familiar: Comprende en la participación en el hogar, donde su misión primordial es el cuidado de otros miembros del núcleo familiar como hijos pequeños y adultos mayores son juzgados como indicador causante del ausentismo laboral.

Otros trabajos: Cuando se hace referencia a este indicador se basa que los enfermeros cuenta con más de dos centros de labores, que tiene como objetivo principal generar más ingresos económicos para el hogar, cuando en las instituciones no brindan flexibilidades para el cambio de horario, es el causa por el cual presentan inasistencias.

Distancia del trabajo: Este indicador se manifiesta como una problemática para asistir a la institución.

Problemas de transporte: Es considerado un pilar principal por las inasistencias y/o retrasos. Es por ello, que no se puede disponer un traslado adecuado, de modo que no brinda las medidas pertinentes para un buen recorrido o también el profesional no organiza la hora de su salida de su hogar que conlleva la duración a su lugar de labores.

Estado de salud individual; hace referencia a las enfermedades comunes y los accidentes de trabajo que son causantes primordiales y que obtienen como resultado tener distanciados a los empleados de la salud dentro su centro institucional.

Factores laborales

La presente dimensión se encuentra entrelazados con aquellos hechos que se originan dentro la institución, cuya situación es diferente al profesional. Las categorías se pueden identificarse en el centro de salud donde se refleja la mala organización en los profesionales. Dado que, un inoportuno monitoreo en las labores que van dirigidos por el jefe inmediato, provoca estrés y presión entre los profesionales, también generan un mal clima laboral que es ocasionada por el ausentismo en el trabajo. Asimismo, los siguientes indicadores que hacen mención al ambiente que conlleva la función laboral, teniendo presente los ambientes laborales como aseo, higiene, alumbrado, aireación y de

implementar diferentes acciones de trabajo para ejecutar su labor; debido a que si no se brindan todo lo mencionado los trabajadores pueden encontrarse desganado.

Entorno de trabajo limpio: En este indicador menciona la falta de higiene, orden y el bienestar para los profesionales aumenta el desaliento.

Distribución de materiales e indumentaria de bioseguridad: Es un indicador que dispone que, al no tener elementos de trabajo apropiado para la atención en los pacientes demuestra un rechazo, ya que el desarrollo de la atención lo brinda con restricciones. Es por ello, que los resultados que las profesionales se ausentan.

Iluminación adecuada: Este indicador hace mención que toda institución requiere un nivel de alumbrado para que se pueda realizar una buena función en excelentes condiciones; puesto que, permite laboral adecuadamente.

Ventilación adecuada: En los ambientes de la institución es importante asegurar la salud y el bienestar de cada profesional. Esto quiere decir, que en una institución con una adecuada ventilación, aumenta la productividad e incrementa un buen ambiente laboral.

Carga laboral: También identificada como una interrelación perjudicial. El trabajo excesivo es una causante donde se evidencia fatiga emocional teniendo en cuenta las altas cifras de falta en los profesionales. Se puede comprobar que el trabajo bajo presión y la carga laboral puede provocar enfermedades comunes y accidentes laborales.

Movilización para cubrir otras áreas: Este indicador hace referencia a la falta de personal y no contar con los puestos completos. Asimismo, los jefes de cada área de la institución son responsables al no

cubrir los puestos donde se ocupar las áreas donde se llevó a cabo una inasistencia de un profesional de la salud.

Organización y distribución del personal: En repetidas ocasiones se presenta una incorrecta asignación del personal, esto impide reemplazar toda la carga laboral que se presenta continuamente dentro de la institución, ya que surge una demanda alta en los cambios de turnos, obstaculizando que se desenvuelva un trabajo productivo y eficaz.

Bajos salarios: La fuente de las inasistencias de los profesionales mayormente se debe al bajo salario, generando como un resultado faltas con el reglamento de la institución, incentivando huelgas y movimientos que implica un aumento de ausentismo laboral.

Consideración del jefe inmediato: Se puede definir que una opinión no escuchada en el lugar de trabajo, no hace partícipe a los profesionales en la toma de decisiones y generan una limitación de iniciativa propia.

Predileccion y responsabilidad con el trabajo: Demuestra la responsabilidad e interés por cada profesional en ejecutar todas las tareas asignadas por el puesto de trabajo.

Priorización de actividades personales de las laborales: Se define como aquellas ausencias injustificadas por priorizar fiestas familiares, celebraciones religiosas, etc.

2.2.2.2 Teoría General de Administración de Idalberto Chiavenato

(Chiavenato, 1999) La teoría general de administración está basada en las personas y la organización, donde refiere que los individuos pasan mayor de su tiempo viviendo o trabajando en la empresa que laboran. Además sin la administración de

recursos humanos no existirían sin las entidades, las interacciones y adaptaciones con las personas.

Causas del ausentismo laboral de Idalberto Chiavenato

(Chiavenato, 1999) Menciona en su teoría el ausentismo laboral que tiene como principal resultado una pérdida económica dentro de la institución. Por ende, no siempre es efectuado por el lado del empleador; si no también se considera la responsabilidad por parte de la institución, por diferentes motivos. Entre las principales causas se consideran: Enfermedad justificada, enfermedad no justificada, motivo familiares, tardanzas involuntarias por razones complicadas, falta justificada por problemas familiares, baja solvencia, política mal fundamentada, inconvenientes al momento de trasladarse y falta de estímulo.

Medición del rango del ausentismo laboral de Idalberto Chiavenato

Según Chiavenato el índice más adecuado para medir el ausentismo laboral dependerá de la viabilidad con la que se pretende manejar.

$$\begin{aligned} \text{Índice de ausentismo} &= \frac{\text{Tiempo trabajado} / \text{horas perdidas} \times 100}{\text{Total de hombres} / \text{horas trabajadas}} \\ &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de hombres} / \text{días perdidos por ausencias} \times 100}{\text{Efectivo medio} \times \text{N}^\circ \text{ de días de trabajo}} \end{aligned}$$

Modelo de ausentismo laboral según Chiavenato (2008)

Modelo motivación: Hace referencia al estímulo que tiene el profesional al momento de proceder de determinada manera con relación al comportamiento. Es el impacto de la relación que se presenta entre el profesional y el acontecimiento donde se sitúa.

Modelo del clima organizacional: Los profesionales se encuentran reiteradamente involucrados en la incorporación donde tienen como objetivo complacer las necesidades y consolidar la estabilidad emocional. Se puede conceptualizar como una

condición de adaptación. Por esta razón, no solo cita a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, sino también se basa a la satisfacción de las necesidades que pertenece un grupo social de aprecio y de autoevaluación. La no ejecución de todas las necesidades mencionadas da origen a los problemas de adaptación.

Modelo de adaptación: Se menciona ciertas condiciones ambientales y debe alcanzar todas las metas solicitadas por la institución. Cuando se alcanza cierta adaptación y se logra llegar a los propósitos asignados. La institución se reconoce eficaz, donde podrá avanzar y sobresalir.

Modelos políticas de trabajo contraproducente: Realiza alusión a la lista de acción que otorgan marcos flexibles donde limitan las zonas en donde se debe incrementar la participación administrativa, se menciona la manera en donde las organizaciones aspiran tratar sus profesionales para poder lograr las metas.

2.2.2.3 Modelos explicativos de Nicholson

(Peña Flores, 2018) Cita a Nicholson (1997) desde su punto de vista de la investigación sobre la literatura, determina los modelos presentados en tres categorías:

Modelo de evitación laboral: Se refiere al comportamiento ausentista es señalada e identificada como evasión ante vivencias negativas de la institución laboral.

Modelo de ajuste laboral: El ausentismo es vista como el logro de la figura que responde al profesional a las restauraciones con respecto a la aptitud de eficacia del compromiso psicológico.

Modelo de decisión: Se relaciona a la conducta del ausentismo es entendida, primordialmente como una determinación lógica, fundado en los valores de desatención.

2.3 Bases Filosóficas

La presente investigación se basa en la postura Steers y Rhodes (1990) que fue citado en la investigación de (Ortiz Alejo, 2003), teniendo en consideración que la

etiología del ausentismo laboral está afectada por diferentes factores e indicadores relacionados como en la cultura absentista, actitudes y comportamientos laborales, metas, barreras de asistencia y motivación laboral. A partir de esta postura el estudio cuenta como propósito identificar las principales causas y brindar alternativas de solución. (pág. 577).

2.4 Definición de Términos Básicos

Factores

(Arreaga Pérez, 2019) Cita a (Bembibre, 2009) menciona que los factores son elementos que condicionan una situación que pueden ser causantes del progreso o transformación de los hechos.

Ausentismo

(Berón , Mejía, & Castrillón , 2021) Mencionan en su artículo que la Organización Internacional del Trabajo detalla al ausentismo como aquella inasistencia a sus labores de los empleados que se pensaban que asistirían, pero se ausentan.

Ausentismo laboral

(García & Martínez, 2017) Cita a (Chiavenato, 2007) sostiene que son aquellas faltas o inasistencias de los empleados a sus centros laborales que se encuentra intrínseco a las organizaciones y afecta directamente al logro de los objetivos de las mismas.

Absentismo

(Samaniego Villasante, 1998) Sostiene que es aquel incumplimiento de los empleados a sus centros laborales no cumpliendo sus obligaciones y funciones designadas faltando de forma imprevista.

Factores individuales

(Gavilan Cure, 2021) Define a la particularidad correspondiente de cada profesional, mencionando la condición de salud, diferentes acontecimientos familiares,

responsabilidades del individuo, variedad de labores, donde mantienen una variedad de resultados con relación al porcentaje del ausentismo laboral. (p.23)

Factores laborales

(Gavilan Cure, 2021) Determina que los factores laborales forman parte fundamental del ausentismo laboral, donde se vincula dentro de una institución, del cual es impropia al colaborador. Las situaciones son factibles de plasmar en una institución, en el que se visualiza la mala gestión en parte de los profesionales, estrés y el mal clima laboral. (p.24)

Enfermería

(OPS, 2023) Considera que es el personal que labora en la primera línea en la atención de asistencia y ejerce un papel fundamental en el tratamiento de los pacientes como personas o comunidades. (par.1).

Clínica

(Llordachs Marqués, 2017) Sostiene que la clínica es aquel establecimiento sanitario que en su mayoría son privados, donde se diagnóstica y se tratan las enfermedades de los pacientes que hayan sido hospitalizados o hayan sido atendidos de forma ambulatoria.

2.5 Hipótesis de Investigación

2.5.1 Hipótesis General

No aplicable para investigaciones de tipo descriptivo observacional.

2.5.2 Hipótesis Específicas

No aplicable para investigaciones de tipo descriptivo observacional.

2.6 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Factores del ausentismo laboral</p> <p>Están influenciados por las practicas organizacionales y actitudes, valores y metas del empleado, además que ambas propuestas están relacionadas a consecuencias negativas o positivas (Sterrs y Rhodes, 1990)</p>	Factores individuales	Responsabilidad familiar Otros trabajos Dificultad, distancia del trabajo Transporte Salud individual	1,2,3,4,5
	Factores laborales	Entorno de trabajo limpio Disposición de materiales y equipos de bioseguridad para brindar atención Iluminación adecuada Ventilación adecuada Carga laboral Movilización para cubrir otras áreas Organización y distribución del personal Bajos salarios Consideración de los jefes para decisiones Interés y compromiso con el trabajo Priorización de actividades personales de las laborales	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16

Capítulo III

Metodología

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio fue básica, dado que el estudio de los factores del ausentismo laboral busca enriquecer y ampliar los conocimientos científicos sin tener una finalidad aplicable en el acto.

3.1.2 Nivel de Investigación

Fue descriptiva, ya que la información se presenta tal cual es indicando la situación en el momento de la investigación, donde se analizaron, interpretaron, imprimiendo y evaluaron según las dos dimensiones de los factores del ausentismo laboral.

3.1.3 Diseño de Investigación

Fue no experimental, debido a que no hubo modificación deliberada de la variable del estudio de los factores del ausentismo laboral, observándose en su ambiente natural.

De tal forma, fue de corte transversal ya que los datos se recopilaban en un solo instante en un tiempo único y se analizaron los datos tal y como se desarrolló la información adquirida.

3.1.4 Enfoque de Investigación

Representa al enfoque cuantitativo debido que el recojo y análisis de datos se hicieron para responder las interrogantes de la investigación, confiando en el cálculo numérico, el conteo y el uso de estadísticas para disponer con exactitud los patrones de comportamiento de la población investigada representada en tablas y figuras.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Estuvo compuesta por 250 profesionales de enfermería que trabajan en la Clínica Vesalio.

Criterio de Inclusión. Participaron profesionales de enfermería que están bajo el régimen de planilla, en turno mañana, del sexo femenino y que tengan el límite de edad de 30 a 50 años.

Criterio de Exclusión. No participaron quienes no reunieron las condiciones señaladas anteriormente.

3.2.2 Muestra

Estuvo conformada por 100 personas que se caracteriza por profesionales de enfermería que laboren en el turno mañana, considerando a las de sexo femenino, entre el rango de edad de 30 a 50 años que laboren en la Clínica Vesalio en la modalidad de planilla.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas

Encuesta. Utilizo la encuesta por ser una técnica idónea que permitió organizar y ordenar la realización de la investigación. Asimismo, la encuesta, facilitó la recopilación de datos de los profesionales de enfermería

3.3.2 Instrumento

Cuestionario. Se usó la escala de factores del ausentismo laboral que representa las siguientes peculiaridades:

Ficha Técnica-Cuestionario

Denominación : Escala factores del ausentismo laboral

Autor : Turpo Huaracallo, Victoria Elizabeth, Perú (2022)

Adaptado	: Pérez y Valle (2024)
Objetivo	: Determinar los factores del ausentismo laboral
Alcance	: 100 enfermeras
Descripción	: El instrumento tiene 16 ítems, estructurado en sus 2 dimensiones
Tipificación	: El formulario abarco dos elementos

DIMENSIONES	ÍTEMS
Factores individuales	1,2,3,4,5
Factores laborales	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16

Calificación : Se consideró la escala de Likert

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

Baremo :

Niveles	Rangos		
	Variable Ausentismo laboral	D1: Factores individuales	D2: Factores laborales
Alto	59 - 80	19 – 25	41 - 55
Medio	37 - 58	12 – 18	26 - 40
Bajo	16 - 36	5 – 11	11 - 25

Propiedades Psicométricas

Confiabilidad : Mediante la aplicación del instrumento en la población de estudio (profesionales de enfermería) se obtuvo como fiabilidad de:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.72	20

Validación : Se procedió con la adaptación del instrumento y para tal efecto se sometió a una prueba piloto y juicio de expertos obteniendo como calificación de 0,910 que significa un buen nivel que fue aplicable a la población.

3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información

Se procedió a levantar la información de los datos de las colaboradoras encuestadas y se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel y la implementación del Software SPSS versión 21 de acuerdo a la escala de calificación. Posteriormente se analizaron los datos y serán expresados mediante tablas y gráficos de la variable y los indicadores del estudio.

Capítulo IV

Resultados

4.1 Análisis de Resultados

Tabla 1

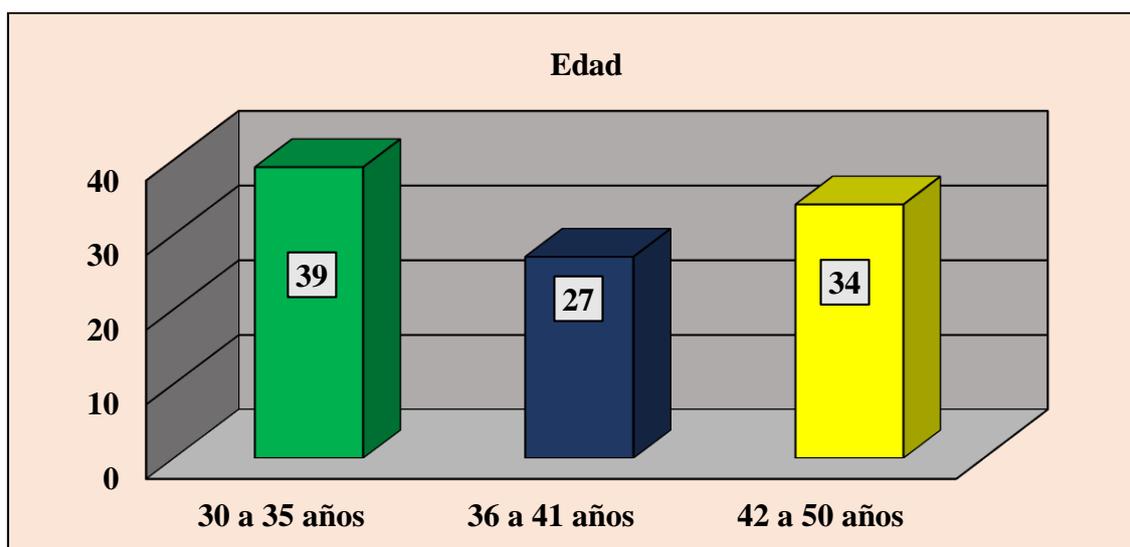
Edad de las enfermeras

Rango	Frecuencia	Porcentaje
30 a 35 años	39	39 %
36 a 41 años	27	27 %
42 a 50 años	34	34 %
Total	100	100 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Figura 1

Edad de las enfermeras



Interpretación: En la tabla y los gráficos N° 01, se evidencia que la edad con más frecuencia es de 39% (30 a 35 años), continuamente el 34% (42 a 50 años), por último, se encuentra un 27% (36 a 41 años).

Los resultados demuestran que la edad que predomina se encuentra dentro del rango de 30 a 35 años de edad, donde se refleja que 8 de las profesionales de enfermería tienen la edad de 35 años, de igual manera la edad con menor porcentaje del total de encuestadas es de 36 a 41 años.

Tabla 2

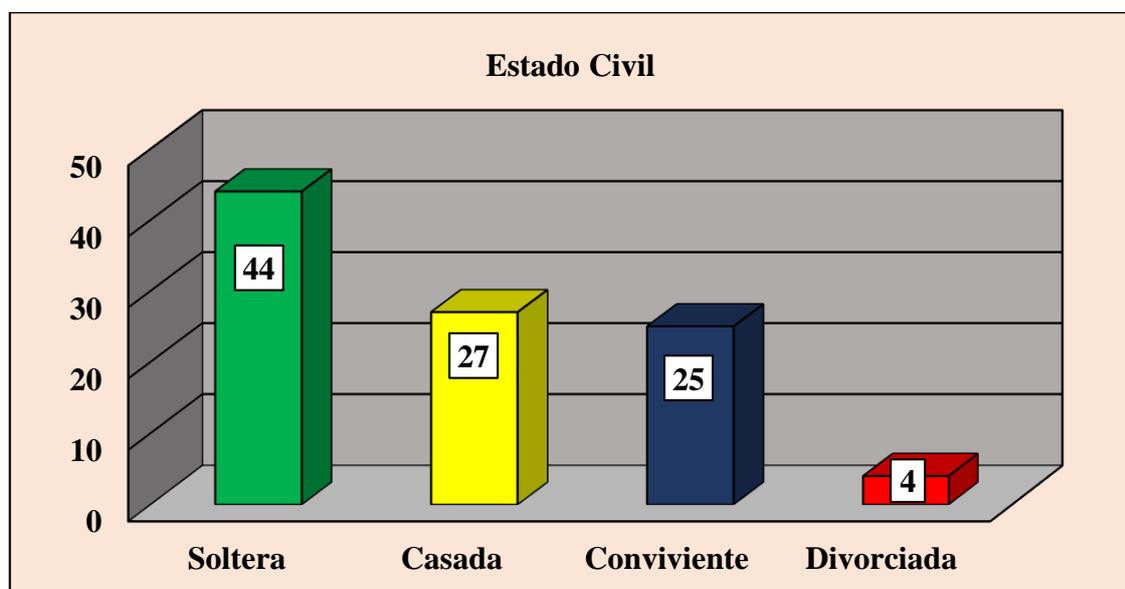
Estado civil de las enfermeras

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	44	44 %
Casada	27	27 %
Conviviente	25	25 %
Divorciada	4	4 %
Total	100	100 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Figura 2

Estado civil de las enfermeras



Interpretación: En la tabla y los gráficos correspondientes al N° 02, se evidencia que el 44% son solteras, asimismo el 27% son casadas, con poca diferencia el 25% son convivientes y finalmente el 4% de las encuestadas son divorciadas.

De las 100 encuestadas de profesionales de enfermería se halló que el 44% son solteras, además se observó que entre las casadas y las convivientes solo tenían 2% de diferencia y que finalmente el menor porcentaje de estado civil son las divorciadas representadas con un 4%.

Tabla 3

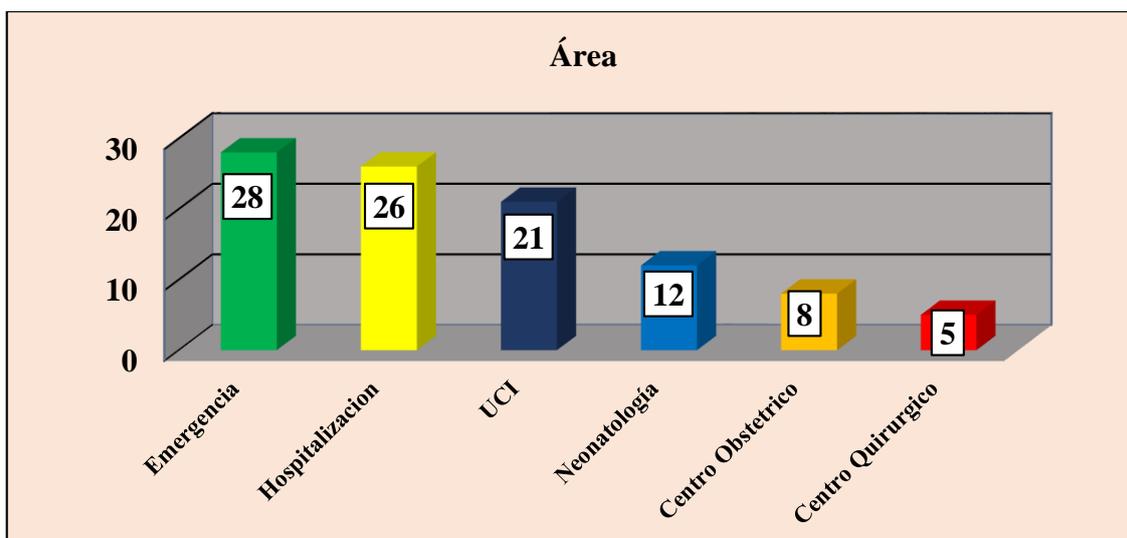
Áreas de trabajo de las enfermeras

Áreas	Frecuencia	Porcentaje
Emergencia	28	28 %
Hospitalización	26	26 %
UCI	21	21 %
Neonatología	12	12 %
Centro Quirúrgico	5	5 %
Centro Obstétrico	8	8 %
Total	100	100 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Figura 3

Áreas de trabajo de las enfermeras



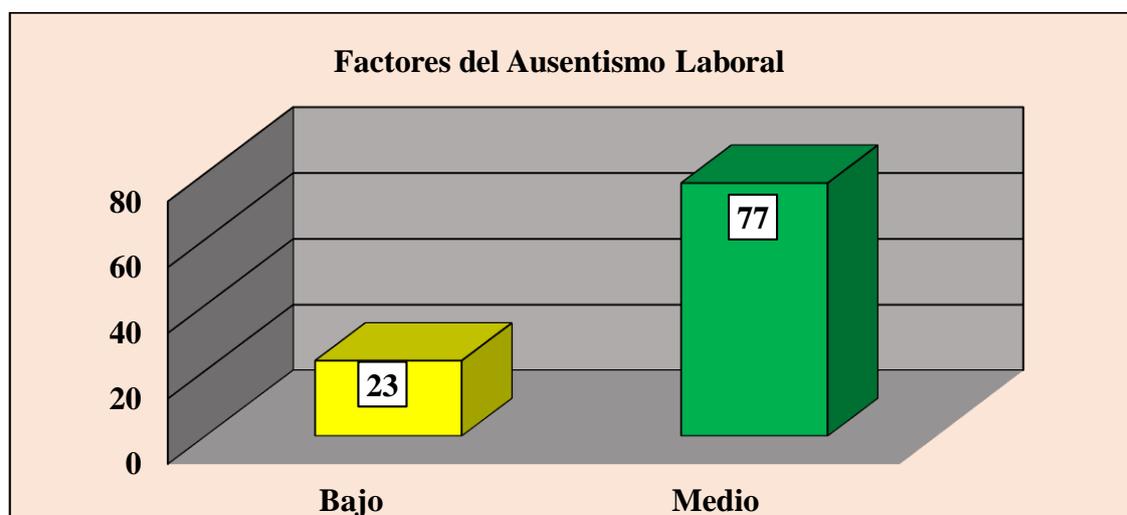
Interpretación: En la tabla y los gráficos correspondientes al N° 03, se evidencia que el 28% laboran en el área de emergencia, el 26% laboran en el área de hospitalización, el 21% está asignado al área de UCI, el 12% laboran en el área de neonatología y finalmente el 8% laboran en el centro obstétrico y solo el 5% labora en el área de centro quirúrgico.

Los resultados determinaron que el área de emergencia y hospitalización solo tienen una diferencia de 2%, predominando el área de emergencia donde están mayormente asignadas las profesionales de enfermería.

Asimismo, se halló que solo el 5% está asignado al área de centro quirúrgico teniendo en cuenta que solo se consideró a profesionales de enfermería y no a técnicos de enfermería es por ello el bajo porcentaje.

Tabla 4*Resultado de la variable Factores del ausentismo laboral*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	23 %
Medio	77	77 %
Total	100	100 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento**Figura 4***Resultado de la variable Factores del ausentismo laboral*

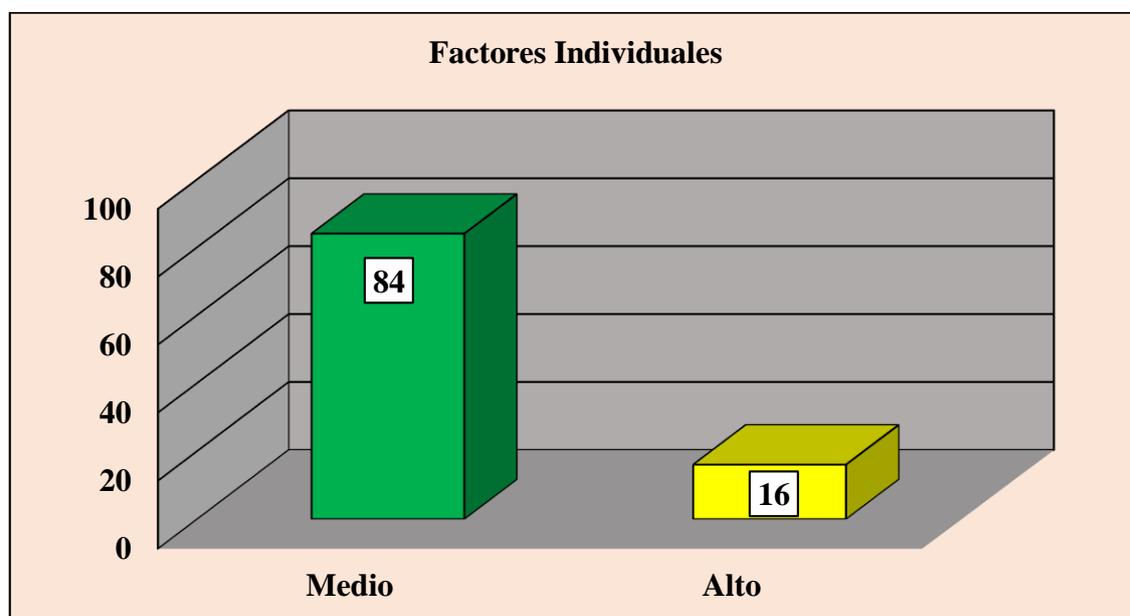
Interpretación: En la tabla y los gráficos correspondientes al N° 04, el nivel dominante es el nivel medio con un 77% y le sigue el 23% con un nivel bajo.

Se logró determinar por los resultados arrojados de la encuesta que en la Clínica Vesalio existen y predominan los factores del ausentismo laboral representado en un nivel medio con un 77% y solo el 23% considera que el nivel es bajo. Asimismo, se analiza que la variable factores del ausentismo laboral estarían presentes en los profesionales de enfermería.

Tabla 5*Factores Individuales*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Medio	84	84 %
Alto	16	16 %
Total	100	100 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Figura 5*Factores Individuales*

Interpretación: En la tabla y los gráficos correspondientes al N° 05, se evidencia que el 84% de los profesionales de enfermería perciben un nivel medio y solo el 16% presenta un nivel alto.

Aquellos datos obtenidos hacen referencia a una de las dimensiones de la variable denominada Factores individuales es la cual se halló que el 84% perciben un nivel medio representado por las ausencias debido a la responsabilidad familiar, otros trabajos, dificultad por la distancia, problemas de transporte y estado de salud

individual, siendo los indicadores predominantes el estado de salud individual y otros trabajos. Es por ello, que los datos obtenidos permitieron identificar el objetivo específico propuesto en el trabajo de investigación. Finalmente, solo el 16% representa un nivel alto sobre los factores individuales.

Tabla 6

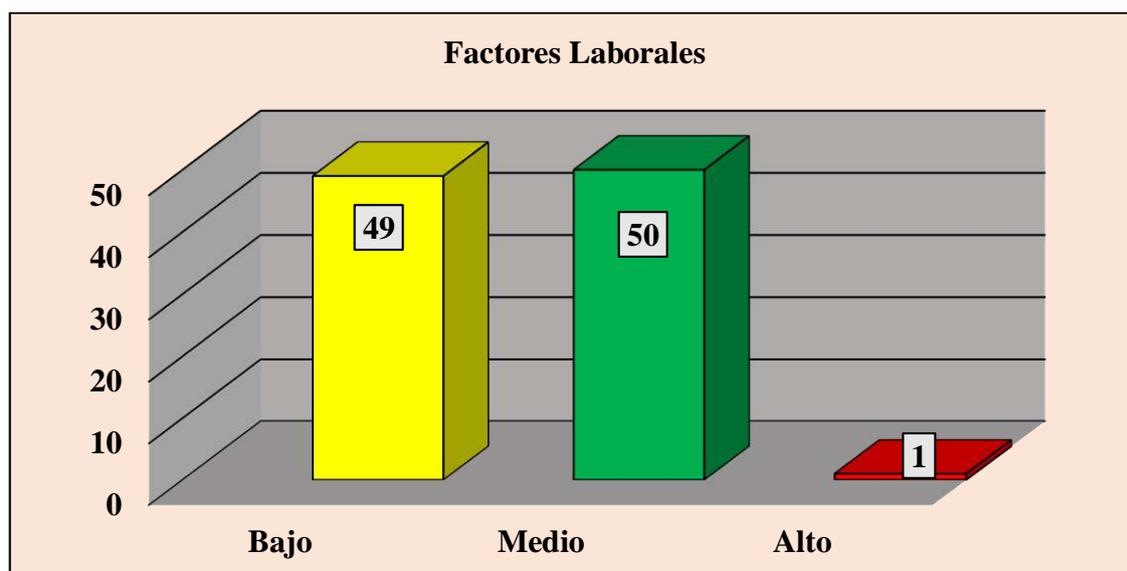
Factores Laborales

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	49%
Medio	50	50%
Alto	1	1%
Total	100	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Figura 6

Factores Laborales



Interpretación: En la tabla y los gráficos correspondientes al N° 06, el 50% de los profesionales de enfermería perciben un nivel medio, además con una ligera ventaja el 49% de trabajadores perciben un nivel bajo y solo el 1% presenta un nivel alto.

Los resultados alcanzados en el programa estadísticos se halló que en la dimensión de los factores laborales se determinó que el 50% percibe un nivel medio con incidencia a nivel bajo ya que solo existe una diferencia de 1% entre ambos niveles ya que el nivel bajo logro alcanzar un rango de 49% y finalmente solo 1% representa un nivel alto con incidencia a medio.

Se analizaron los datos y se determinó que la dimensión factores laborales fueron localizados en un nivel medio con incidencia a bajo siendo esto reflejado que es muy poca incidencia que sean los factores laborales las causantes a las faltas injustificadas de los profesionales de enfermería.

4.2 Contrastación de Hipótesis

La presente investigación es de nivel descriptivo por lo cual no se trabajó la contrastación de hipótesis general y específicos.

Capítulo V

Discusión

5.1 Discusión de Resultados

La investigación tuvo como objetivo describir cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024.

El hallazgo obtenido mediante la escala de Factores del ausentismo laboral, se obtuvo que el nivel predominante es el nivel medio con un 77% y le sigue el 23% que nos indica que las enfermeras obtuvieron un nivel bajo, estos resultados obtenidos son similares con el autor (Pupuche Castillo, 2020), la cual obtuvo como resultado que el 87% pese a cumplir con los requisitos necesarios exigidos por ley se ausenta de sus labores, demostrando así que dentro del nosocomio también se presentan ausencias del personal por diferentes factores.

En relación con los factores individuales vinculados al trabajo de investigación se halló que dispone un nivel moderado donde se reflejó el 84% y el 16% presenta un nivel alto, estos resultados contempla una similitud en el estudio presentado por (Pupuche Castillo, 2020) donde se ratifica el resultado del 84%, que se representa con un nivel moderado por inasistencia por motivos de enfermedad, 22% por motivos individuales, solo el 9% por clases de posgrado y 2% por transporte.

Los resultados alcanzados por la presente investigación pudieron demostrar que los Factores laborales denomino un porcentaje de 50% que perciben un nivel medio, además con una ligera ventaja el 49% de trabajadores perciben un nivel bajo y solo el 1% presenta un nivel alto, en comparación con los hallazgos representados en su estudio de (Pupuche Castillo, 2020) se halló un resultado referente a los factores laborales

teniendo una similitud donde se evidencio que el 84% presentan un nivel alto haciendo referencia a un adecuado ambiente de trabajo, 14% indica que las condiciones son pocas adecuadas y solo el 2% menciona que es inadecuada las condiciones de trabajo.

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

Luego de culminar un extenso estudio de investigación sobre la problemática con relación a los factores del ausentismo laboral observado en la Clínica Vesalio por los profesionales de enfermería se establecieron las siguientes conclusiones:

OG:

Se consiguió determinar la presentación de los factores del ausentismo laboral en un nivel medio con un porcentaje de 77%, eso quiere decir que los análisis estadísticos ratifican que existe un índice moderado del ausentismo laboral en la clínica Vesalio.

OE1:

Referente a los factores individuales se logró identificar la frecuencia siendo un nivel medio con un porcentaje de 84%, donde hace referencia que las ausencias injustificadas de las enfermeras son por temas individuales y de su entorno.

OE2:

Respecto a los factores laborales se identificó la presencia con un porcentaje del 50% con un nivel medio, donde hace referencia que las faltas de las enfermeras a sus centros de labores son debido a su propio ambiente de trabajo el cual las dificultad para la realización de sus funciones.

6.2 Recomendaciones

En base a los alcances obtenidos por la aplicación de la escala de factores del ausentismo laboral y las conclusiones se propusieron las siguientes recomendaciones para afrontar el problema del estudio de investigación:

Primero

Exponer e informar a la jefatura del área de Gestión del Talento Humano el índice de los resultados obtenidos de la presente investigación realizado en la clínica Vesalio, para que puedan implementar un plan de acción para disminuir las inasistencias de los profesionales de enfermería.

Segundo

Se recomienda al área de Gestión del Talento Humano dar las flexibilidades y facilidades a los profesionales de enfermería en caso presenten problemas familiares (responsabilidad familiar) otorgando un permiso compensado por 3 horas.

Tercero

Se recomienda al área de Gestión del Talento Humano evaluar su escala salarial de los profesionales de enfermería para disminuir la búsqueda de otro centro laboral.

Cuarto

Se recomienda al área de Selección y Contratación la búsqueda de profesionales de enfermería que radiquen en los alrededores del distrito de San Borja, Surco, San Isidro y San Miguel con la finalidad de disminuir la tasa de ausentismo laboral por la dificultad de la distancia del trabajo.

Quinto

Se recomienda al área de Planillas la implementación de 10 minutos de tolerancia a los profesionales de enfermería que presenten justificadamente problemas en el transporte público (tren, metropolitano, combis, micros y corredor).

Sexto

Se recomienda a la jefatura de enfermería implementar y diseñar campañas de salud preventivas de enfermedades para el personal de enfermería que se encuentra más expuesto y vulnerables a contraer cualquier enfermedad.

Séptimo

Se recomienda al área de Seguridad y Salud en el Trabajo poner en marcha un plan de acción donde se realice un control trimestral a los profesionales de enfermería para que puedan pasar sus exámenes médicos ocupacionales y disminuir las faltas por salud individual.

Octavo

Se recomienda a la Doctora de Salud Ocupacional y a la Trabajadora Social realizar un seguimiento a los profesionales de enfermería que presenten descansos médicos prolongados y reiterativos.

Noveno

Se recomienda al área de Gestión del Talento Humano dar las flexibilidades y facilidades a los profesionales de enfermería en caso presenten citas médicas programadas en Essalud justificadas presentando su constancia de atención para ser acreedores de las 3 horas de permiso compensados.

Capítulo VII

Referencias

7.1 Referencias documentales

- Arreaga Pérez, M. H. (2019). Factores que influyen en la conexión a internet en la Ciudadela La Pradera, Manta. *Revista Científica dominio de las Ciencias*, 5(2), 253-267. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7343682.pdf>
- Barrera, M., Aponte, M., Cedeño, C., Samaniego, A., Medina, L., Flores, K., & Henríquez, G. (2020). Factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre del año 2019. (U. UMECIT, Ed.) UMECIT, 1(1), 1-16. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/c4c65a3c-192f-466f-a5aa-bf96b1103e7e>
- Berón , E., Mejía, D., & Castrillón , O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Scielo*, 32(2), 0718-0764. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011
- Charry Garzón, T. M. (2021). Factores asociados al ausentismo laboral durante el año 2019 en la empresa American Tubular Services. (Tesis de especialización). Universidad ECCI, Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1448/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García , C. V., & Martínez, S. R. (2017). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 6(11), 13-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504551173001/html/#:~:text=El%20ause>

ntismo%20laboral%20son%20%E2%80%9Cclas,el%20logro%20de%20sus%20objetivos

Gavilan Cure, G. M. (2021). Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Clínica San Pablo abril 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3000/T.%20%20TPLE%20-%20GAVILAN%20CURE%20GUIANINA%20MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jerónimo Brandevich, J. (2023). El ausentismo laboral. Factores determinantes en el personal asistencial de un hospital de Lima. UCV Hacer, 12(2), 64-75. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/2547>

Maya Hurtado, J. S., & Acosta Ortega, L. A. (2019). Factores asociados al absentismo laboral del personal docente incapacitado por causa medica de una entidad prestadora de servicio educativo en la ciudad de Popayán, Cauca, durante el II periodo de 2018. (Tesis de especialización). Fundación Universitaria de Popayan, Popayan, Colombia. Obtenido de <https://unividafulp.edu.co/repositorio/files/original/235812fa827f876a93aa80a5cdd5b330.pdf>

Ochoa Roca, N. E., & Carreño Copara, M. M. (2019). Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de emergencias Grau - ESSALUD 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Obtenido de https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3542/CARRE%c3%91O%20Y%20OCHOA_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ormeño Rodrigo, X. I. (2022). Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IEES-Ceibos. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17743/1/T-UCSG-POS-MGSS-323.pdf>
- Ortiz Alejo, Y. (2003). Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, Granada, España. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/4424/01%20Portada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña Flores, V. L. (2018). Ausentismo laboral en colaboradores del área registral de la Zona Registral N° IX - SUNARP, ubicada en el distrito de Jesús María, 2018. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de <https://library.co/document/yjdenlpy-ausentismo-laboral-colaboradores-registral-registral-ubicada-distrito-jesus.html>
- Pupuche Castillo, D. C. (2020). Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente las Mercedes 2018. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7194/Pupuche%20Castillo%20Diana%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas Pimentel, J., & Izaguirre Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y. *Sciéndo*, 23(1), 71-77. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/ec63/32b654cbd0768aaf07897f877995bfa0d45a.pdf>

- Sesme Troya, D. L. (2020). Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo. (*Tesis de Maestría*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15837/1/T-UCSG-POS-MGSS-281.pdf>
- Tracera, G., Dos Santos, K., Nascimento, F., Henrique Sousa, K., Portela, L., & Zeitoune, R. (2020). Factores asociados al ausentismo de los profesionales de enfermería en ambulatorios universitarios en Brasil. *Biblioteca Nacional de Medicina, centro nacional de información biotecnológica*, 28(6), 1259-1267. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32564406/>
- Turpo Huaracallo, V. E. (2022). Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID 19, Clínica Arequipa - Arequipa 2022. (*Tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102348/Turpo_HVE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez Perales, R. A., Loli Ponce, R. A., & Sandoval Vegas, M. H. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4), 1-13. Obtenido de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

7.2 Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Samaniego Villasante, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad*. Madrid:

Piramide. Obtenido de

<https://www.yumpu.com/es/document/read/14531779/absentismo-rotacion-y-productividad-pp247-256-egarsat>

7.3 Referencias hemerográficas

Bello, C. (10 de julio de 2023). Baja por enfermedad remunerada: ¿Qué países europeos

tienen las prestaciones más generosas? *Euronews*. Obtenido de

<https://es.euronews.com/next/2023/05/30/baja-por-enfermedad-remunerada-que-paises-europeos-tienen-las-prestaciones-mas-generosas>

Bermejo, I. (6 de febrero de 2023). 1,15 millones de españoles no acuden a trabajar a

diario y 267.000 no lo justifican. *La Razón*. Obtenido de

<https://www.larazon.es/economia/20230206/zmjzx2lbczhd5e5th4v72wszom.htm>

1

Gestión. (12 de octubre de 2023). Adecco: ausentismo laboral afecta entre un 10% y

15% la productividad personal. *Gestión*. Obtenido de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/adecco-ausentismo-laboral-afecta-entre-un-10-y-15-la-productividad-personal-sector-industrial-noticia/?ref=gesr>

Zea, Á. (28 de junio de 2023). El absentismo laboral registró en 2022 su segundo dato

más alto de la historia, con una tasa media del 6,8%. *Europa Press*. Obtenido de

[https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-absentismo-laboral-registro-2022-segundo-dato-mas-alto-historia-tasa-media-68-](https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-absentismo-laboral-registro-2022-segundo-dato-mas-alto-historia-tasa-media-68-20230628103815.html)

[20230628103815.html](https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-absentismo-laboral-registro-2022-segundo-dato-mas-alto-historia-tasa-media-68-20230628103815.html)

7.4 Referencias electrónicas

Llordachs Marqués, F. (19 de octubre de 2017). *Clinic Cloud* . Obtenido de

<https://clinic-cloud.com/blog/diferencia-hospital-clinica-sanatorio#:~:text=Los%20sanatorios%20son%20centros%20de,m%C3%A1s%20pensadas%20para%20tratamientos%20ambulatorios.>

OPS. (2023). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria/enfermeria-region-americas-2023>

ANEXOS

Anexo 01. *Matriz de consistencia*

Factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja - 2024				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería de la Clínica Vesalio, San Borja – 2024?	Determinar cómo se presentan los factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024	Factores del ausentismo laboral	Factores individuales <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad familiar • Otros trabajos • Dificultad por la distancia del trabajo • Problemas de transporte • Estado de salud individual 	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental – transversal Enfoque: Cuantitativa Población: Se trabajara con 100 profesionales de enfermería del sexo femenino que laboren en la Clínica Vesalio. Instrumentos: Cuestionario factores del
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Factores laborales <ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo limpio • Disposición de materiales y equipos de bioseguridad • Iluminación adecuada 	
¿Cómo se presentan los factores individuales en los profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024?	Identificar como se presentan los factores individuales en los profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024.			

<p>¿Cómo se presentan los factores laborales en los profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024?</p>	<p>Identificar como se presentan los factores laborales en los profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Ventilación adecuada • Carga laboral • Movilización para cubrir otras áreas • Organización y distribución • Bajos salarios • Consideración de los jefes para decisiones • Interés y compromiso en el trabajo • Priorización de actividades personales de las laborales 	<p>ausentismo laboral Turpo (2022) adaptado por Perez y Valle (2024).</p>
--	--	--	---	---

Anexo 02. Instrumento(s) para la toma de datos**Escala de Factores del ausentismo laboral**

Autor: Turpo (2022)

Adaptación: Perez y Valle (2024)

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y responda con sinceridad. Recuerde que el instrumento es anónimo, con la intención de cuidar su identidad.

No deje ningún ítem sin responder y tampoco responda dos veces en un mismo ítem.

A continuación, encontrará una cierta cantidad de preguntas, lea cada una de ellas y responda con una (X) la respuesta según lo que se solicite.

Calificación

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES:**1. Edad:****2. Estado civil:** Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()

Anticipadamente, se le agradece su colaboración.

N°	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factores individuales						
1	En mi hogar, tengo responsabilidad de cuidar hijos menores de edad o adulto mayor					
2	Trabajo en otro establecimiento de salud, aparte de la clínica para cubrir las necesidades de mi hogar					

3	El traslado de mi domicilio hacia mi centro laboral me resulta muy agotador					
4	Se me dificulta llegar puntual al trabajo por el tráfico.					
5	He faltado a la clínica a causa de una enfermedad común y/o licencias.					
Dimensión 2: Factores laborales						
6	En la Clínica Vesalio realizo mis labores en un ambiente ordenado y limpio.					
7	En la Clínica Vesalio me brindan los materiales y equipos de bioseguridad para realizar mis funciones dentro del servicio adecuadamente.					
8	Considero que la clínica me brinda un ambiente con buena iluminación para el desarrollo de mis actividades					
9	Me encuentro satisfecho con las condiciones físicas de mi área de trabajo (temperatura y ventilación)					
10	Siento sobrecarga laboral en mi centro de trabajo por atender a otros pacientes por falta de personal.					
11	Me cambian de servicio para cubrir las faltas de otros colegas en mi centro laboral.					
12	Considero que está mal la distribución de las tareas y/o responsabilidades en mi servicio, no me permiten realizar un trabajo eficiente y efectivo.					
13	Creo que mi sueldo va acorde a las labores que realizo en la clínica					
14	En decisiones trascendentales, mi jefe siempre solicita mi opinión.					
15	Considero que todos mis colegas y yo estamos comprometidos e interesados en cumplir nuestras funciones designadas.					
16	Participo en actividades que promueve el área de Gestión del Talento Humano programadas dentro de la Clínica Vesalio.					

Anexo 03. Trabajo estadístico desarrollado

SPSS GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 6 de 6 variables

	EDAD	ESTAD OCIVIL	AREA	FACTO RESDE LAUSE.	FACTO RESIN DIVIDU.	FACTO REGLA BORLE	var										
1	1	1	1	1	2	1											
2	1	1	1	1	2	1											
3	1	1	1	1	2	1											
4	1	1	1	1	2	1											
5	1	1	1	1	2	1											
6	1	1	1	1	2	1											
7	1	1	1	1	2	1											
8	1	1	1	2	2	1											
9	1	1	1	2	2	1											
10	1	1	1	2	2	1											
11	1	1	1	2	2	1											
12	1	1	1	2	2	1											
13	1	1	2	2	2	1											
14	1	1	2	2	2	1											
15	1	1	2	2	2	1											
16	1	1	2	2	2	1											
17	1	1	2	2	2	1											
18	1	1	2	2	2	1											
19	1	1	3	2	2	1											
20	1	2	3	2	2	2											
21	1	2	3	2	2	2											
22	1	2	3	2	2	2											
23	1	2	3	2	2	2											

SPSS GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	N Numérico	8	0	Ecad	{1, 30 a 35 ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	ESTADOCIVIL	N Numérico	8	0	Estado Civil	{1, Soltero}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	AREA	N Numérico	8	0	Área	{1, Emerge...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	FACTORES...	N Numérico	8	0	Factores del A...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	FACTORES...	N Numérico	8	0	Factores Indiv...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	FACTORES...	N Numérico	8	0	Factores Labor...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											

Vision general Vista de datos **Vista de variables**

SPSS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuenci.
 - Título
 - Edad
 - Estado Civil
 - Área
 - Factores del A
 - Factores indivi
 - Factores Labo
- Gráfico de barras
 - Título
 - Edad
 - Estado Civil
 - Área
 - Factores del A
 - Factores indivi
 - Factores Labo

Tabla de frecuencia

Edad

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
30 a 35 años	39	39.0	39.0	39.0
36 a 41 años	27	27.0	27.0	66.0
42 a 50 años	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Estado Civil

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltera	44	44.0	44.0	44.0
Casada	27	27.0	27.0	71.0
Conviviente	25	25.0	25.0	96.0
Divorciada	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Área

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Emergencia	28	28.0	28.0	28.0
Hospitalización	26	26.0	26.0	54.0
UCI	21	21.0	21.0	75.0
Neonatología	12	12.0	12.0	87.0
Centro quirúrgico	5	5.0	5.0	92.0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

SPSS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuenci.
 - Título
 - Edad
 - Estado Civil
 - Área
 - Factores del A
 - Factores indivi
 - Factores Labo
- Gráfico de barras
 - Título
 - Edad
 - Estado Civil
 - Área
 - Factores del A
 - Factores indivi
 - Factores Labo

Factores del Ausentismo Laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	23.0	23.0	23.0
Medio	77	77.0	77.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Factores Individuales

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	84	84.0	84.0	84.0
Alto	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Factores Laborales

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	49	49.0	49.0	49.0
Medio	50	50.0	50.0	99.0
Alto	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Gráfico de barras

Edad

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Nº	DIMENSIÓN 1: Factores individuales					DIMENSIÓN 2: Factores laborales										TOTAL	Niveles
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I15	I16		
1	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	61	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	47	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	42	2
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	45	2
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45	2
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45	2
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	48	2
8	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	45	2
9	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	45	2
10	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	44	2
11	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	1	3	43	2
12	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	46	2
13	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	46	2
14	3	4	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	3	47	2
15	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	2	43	2
16	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	47	2
17	3	4	4	4	5	3	1	2	3	4	3	3	4	3	2	48	2
18	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	1	3	4	4	4	51	2
19	4	4	5	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	51	2
20	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	51	2
21	4	5	4	4	4	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	48	2
22	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43	2
23	5	4	3	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	35	1
24	5	4	3	5	5	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	36	1
25	5	4	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44	2
26	5	4	3	5	5	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	36	1
27	4	5	3	5	4	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	35	1
28	4	5	3	4	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	34	1
29	5	5	3	4	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	35	1
30	5	3	5	4	4	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	44	2
31	5	3	5	4	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	36	1
32	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	29	1
33	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	26	1
34	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	37	2
35	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	37	2
36	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	29	1
37	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	28	1
38	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	27	1
39	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	27	1
40	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	29	1
41	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	29	1
42	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	30	1
43	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	29	2
44	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	30	2
45	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	29	2
46	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	30	1
47	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	28	1
48	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	27	1
49	3	3	4	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	29	1
50	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37	2
51	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	27	1
52	3	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	29	1
53	3	3	3	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28	1

54	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	38	2
55	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	5	37	2
56	3	3	2	2	4	1	2	1	2	3	3	2	2	2	5	37	2
57	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	5	37	2
58	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	4	37	2
59	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	37	2
60	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	2	1	1	5	37	2
61	3	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	3	5	36	2
62	3	2	3	3	4	2	3	1	1	2	2	2	1	3	5	37	2
63	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	37	2
64	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	37	2
65	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	36	2
66	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	5	3	2	1	3	37	2
67	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	5	37	2
68	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	37	2
69	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	37	2
70	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	38	2
71	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	51	2
72	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	52	2
73	2	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	52	2
74	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	49	2
75	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45	2
76	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	48	2
77	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2
78	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	47	2
79	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	45	2
80	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	47	2
81	3	3	1	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	45	2
82	3	3	2	1	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	4	44	2
83	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	47	2
84	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	50	2
85	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	49	2
86	3	3	2	3	2	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	50	2
87	3	3	3	3	1	4	3	5	3	2	5	5	3	3	5	51	2
88	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	52	2
89	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	52	2
90	3	3	2	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	48	2
91	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	49	2
92	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	3	5	53	2
93	3	1	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	48	2
94	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	48	2
95	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	48	2
96	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	49	2
97	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	53	2
98	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	53	2
99	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	49	2
100	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	50	2

Anexo 04. Fotografías de Encuesta



Anexo 05. Juicios de Expertos**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe: Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de

Escala de Factores del ausentismo laboral, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA CLINICA VESALIO, SAN BORJA – 2024**; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta el ausentismo laboral en los profesionales de enfermería, elaborado por las Srta. Bachiller Valle del Castillo, Milagros Stefanie y la Srta. Bachiller Perez Cooscco, Leticia Alisson, tesis de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 05 de abril del 2024

 *Nacionalista*
San Borja

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
Escuela Universitaria de Trabajo Social

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres: Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villamueva
 1.2 Grado académico : Dra. en Administración de la Educación
 1.3 Institución que labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 Título de la Investigación: Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024.
 1.5 Autor del instrumento: Turpo Huaracallo Victoria Elizabeth
 1.6 Nombre del Instrumento: Escala de factores del ausentismo laboral
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a) De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b) De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d) De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				18	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				18	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				18	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				18	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio				18	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.				18	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos				18	
10.PERTINENCIA	Genera nuevas pruebas para la investigación y construcción de teorías				18	
Sub total					18	
Totál						18

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): $49 \times 0.4 = 19.6$

VALORACIÓN CUALITATIVA : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Muy buena

Lugar y fecha: Lima, 05 de abril del 2024

Firma |
 Cargo : Docente
 DNI: 10204731



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de **Escala de Factores del ausentismo laboral**, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA VESALIO, SAN BORJA – 2024**; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta el ausentismo laboral en los profesionales de enfermería, elaborado por las Srta. Bachiller Valle del Castillo, Milagros Stefanie y la Srta. Bachiller Perez Ccoscco, Leticia Alisson, tesisistas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 05 de abril del 2024



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres: Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
 1.2. Grado académico : **Dra** en ciencias de la Educación]
 1.3. Institución que labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4. Título de la investigación: Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja – 2024.
 1.5. Autor del instrumento: Turpo Huaracallo Victoria Elizabeth
 1.6. Nombre del Instrumento: Escala de factores del ausentismo laboral
 1.7. Criterio de aplicabilidad
 1.7.1 De 01 a 09 (No válido, reformular)
 1.7.2 De 10 a 12 (No válido, modificar)
 1.7.3 De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 1.7.4 De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos				X	
10. PERTINENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					108	76
Totál						184

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): $184 \div 10 = 18.4$

VALORACIÓN CUALITATIVA : Sugerencias en 2 preguntas

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO APLICAR

Lugar y fecha: Lima, 06 de abril del 2024

Firma: 
 Cargo: Docente Escuela de Trabajo Social
 DNI: 2810511

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: María del Pilar Sayán Chamochumbe

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de

Escala de Factores del ausentismo laboral, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA VESALIO, SAN BORJA – 2024**; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta el ausentismo laboral en los profesionales de enfermería, elaborado por las Srta. Bachiller Valle del Castillo, Milagros Stefanie y la Srta. Bachiller Perez Cosocco, Leticia Alisson, tesistas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo con los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 03 de abril del 2024


Mg. Pilar Sayán Chamochumbe
Jefe de Trabajo Social INSN
CTSP. 2461

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION**

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres: Marta del Pilar Sayta Churochumbo
- 1.2 Grado académico: Dra en ciencias de la Educación
- 1.3 Institución que labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación: Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la clínica Vesalio, San Borja - 2024.
- 1.5 Autor del instrumento: Tugo Huanacallo Victoria Elizabeth
- 1.6 Nombre del Instrumento: Escala de factores del ausentismo laboral
- 1.7 Criterio de aplicabilidad
 - 1.7.1 De 01 a 09 (No válido, reformular)
 - 1.7.2 De 10 a 12 (No válido, modificar)
 - 1.7.3 De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 - 1.7.4 De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Mayor Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos					X
10. PERTINENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					24	25
Total						49

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4): 154 = 10 09,6

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

VALIDO APLICAR

Lugar y fecha: Lima, 06 de abril del 2024

Firma:

Cargo: Decana Escuela de Trabajo Social

DNI: 2838511