



Universidad Nacional de Cuyo

Facultad de Ciencias Médicas

Escuela de Enfermería

Ciclo de Licenciatura en Enfermería

Curso: Taller de Producción de Trabajo Final

**CARACTERÍSTICAS Y FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO
Y TARDANZAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

Docentes Titular: Lic. Jorge Gustavo MICHEL

J.T.P.: Lic. Ana Inés FERNÁNDEZ

Autoras:

En. Agüero Virginia Romina

En. Díaz Mariela Romina

Enf. Sánchez Silvana

Mendoza, diciembre

ADVERTENCIA

"El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado ni citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o del autor o autores"

ACTA DE APROBACIÓN

Tribunal examinador

Presidente: Michael Jorge Gustore

Vocal 1: Lic. Ana Jué FERNÁNDEZ

Vocal 2: LEONOR JIMÉNEZ

Trabajo aprobado el: 14 / 12 / 2020

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias por el apoyo que nos brindaron para llegar hasta el final de la carrera en este difícil año transcurrido, por todo el amor y paciencia brindada.

También a nosotras por compartir con tanta ilusión este trabajo por la dedicación, apoyo, paciencia, tolerancia, compromiso para finalizar esta investigación.

Y a nuestros compañeros por colaborar respondiendo las encuestas y al servicio por brindarnos los datos necesarios.

RESUMEN

Tema: "Características y factores asociadas al ausentismo y tardanza del personal de enfermería." Servicio de Neonatología. Hospital Español de Mendoza año 2020.

Introducción: En la actualidad muchas de las instituciones de salud son afectadas por el ausentismo del personal de enfermería, siendo variadas y compleja las causas que lo promueven a dicho fenómeno.

Objetivo general: Identificar las características y factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería.

Material y método: Se realiza un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal, de tipo correlacional-causal, retrospectivo. Universo y muestra (25) enfermeros, se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas de tipo dicotómicas y de respuestas múltiples. A demás se realizó la revisión de la base de datos institucionales (diagramas y libro de novedades).

Resultados: Se observó que la Tasa Global de Ausentismo Anual es de 21,7. El Total de ausencias anual es de 1500, los meses con más ausentismo no justificado son junio 18 (14%) y diciembre 18 (14%). Según la encuesta la mayor cantidad de ausentismo se dio en el personal que se desempeñan en otras instituciones, los que se encuentran realizando otra carrera o especialidad, y los enfermeros que tienen mayor carga horaria.

Conclusiones: Se concluye que el ausentismo es un fenómeno multicausal, resulta complejo encontrar una única causa, apreciándose que priman los factores laborales.

Propuestas: Es necesario un trabajo multidisciplinario y en conjunto con los sectores involucrados para resolver dicho fenómeno y evitar el impacto negativo que este produce

Palabras claves: ausentismo, características y factores, enfermería

PREFACIO

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de averiguar la causa que provoca el ausentismo laboral. El personal de enfermería se considera como uno de los pilares fundamentales dentro de una institución de salud, siendo estos el mayor recurso humano. Sin embargo, el ausentismo laboral es un fenómeno que está muy presente en este grupo de profesionales, generando fuerte impacto para todo el sistema de salud. El servicio de Neonatología del Hospital Español, no está exento a este problema, por este motivo al realizar esta investigación se realizarían importantes aportes para el personal que trabaja en el servicio y para aquel personal que se encuentran involucrado en la gestión y organización del mismo, como también realizar aportes para favorecer a una mejora en la calidad de la prestación de los servicios de enfermería.

El objetivo de este trabajo es Identificar las características y los factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería.

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenido

Contenido

ADVERTENCIA	II
ACTA DE APROBACIÓN	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
PREFACIO	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS	IX
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	2
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	7
JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL PROBLEMA	8
APARTADO I	9
CONCEPTO DE AUSENTISMO LABORAL	10
CLASIFICACIÓN DE AUSENTISMO	13
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO	14
MODELOS DETERMINANTES EN LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO	15
CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL	17
	VII

INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL	19
APARTADO II	22
ENFERMERÍA	23
APARTADO III	30
MARCO LEGAL	32
HOSPITAL ESPAÑOL	34
CAPÍTULO II	37
DISEÑO METODOLÓGICO	37
TIPO DE ESTUDIO	38
PERIODO Y LUGAR DE REALIZACIÓN	38
POBLACIÓN Y MUESTRA	38
CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION	39
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN, RECOLECCIÓN	39
VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41
ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES	43
CONSENTIMIENTO INFORMADO	43
PEDIDO DE DATOS A LA INSTITUCION	44
ANÁLISIS, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS	45
CAPÍTULO III	74
Resultados, Discusión y Propuestas	75
ANEXOS	82

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla numero 1	45
Grafico numero 1	45
Tabla número 2	46
Grafico número 2	46
Tabla número 3	47
Grafico número 3	47
Tabla número 4	48
Grafico número 4	48
Tabla numero 5	49
Grafico numero 5	49
Tabla numero 6	50
Grafico numero 6	50
Tabla numero 7	51
Grafico numero 7	51
Tabla numero 8	52
Grafico número 8	52
Tabla número 9	53
Gráfico número 9	53
Tabla numero 10	54
Grafico numero 10	54
Tabla numero 11	55
Grafico número 11	55
Tabla número 12	56
	IX

Grafico número 12	56
Tabla numero 13	57
Grafico numero 13	57
Tabla numero 14	58
Grafico numero 14	58
Tabla numero 15	59
Grafico numero 15	59
Tabla numero 16	60
Grafico numero 16	60
Tabla numero17	61
Grafico numero 17	61
Tabla numero 18	62
Grafico numero 18	62
Tabla numero 19	63
Grafico numero 19	63
Tabla número 20	64
Grafico numero 20	64
Tabla numero 21:	65
Grafico numero 21	65
Tabla numero 22	66
Grafico numero 22:	66
Tabla numero 23	67
Grafico numero 23	67
Tabla numero 24:	68

Grafico numero 24	68
Tabla numero 25	69
Grafico numero 25	69
Tabla numero 26	70
Grafico número 26	70
Tabla numero 27	71
Grafico numero 27	71
Tabla numero 28	72
Grafico numero 28	72
Tabla numero 29	73
Grafico numero 29	73

CAPÍTULO I

PLANTEO DEL PROBLEMA

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería forma parte de un significativo grupo, que representa la mayor parte del recurso humano vinculado con el funcionamiento y prestación de servicios de los hospitales, es así, como se convierten en un factor indispensable para el cuidado de la persona, la familia y la población.

El ausentismo laboral, en el sector de enfermería es un problema frecuente, de gran impacto para la empresa que puede poner en riesgo la calidad de atención del usuario. En la actualidad, muchas de las instituciones de salud son afectadas por el ausentismo, siendo variadas y complejas las causas que promueven a dicho fenómeno.

El propósito de este estudio es identificar las características y los factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza.

En la realización de esta investigación se detalla el problema, se establece el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación de la investigación.

Se analizan y exponen diferentes enfoques teóricos y antecedentes para el desarrollo del trabajo, estudios que se han realizado con anterioridad, el impacto que este tiene en las instituciones y los diferentes tipos de ausentismos, entre otros.

Para la investigación se realizó un estudio de campo, descriptivo, cuantitativo de corte transversal y retrospectivo. Se define el área de estudio, el universo, la muestra del estudio y unidad de análisis.

Las características y los factores del ausentismo laboral, se pudieron obtener a través de una encuesta que se realizó al personal de enfermería del Servicio de Neonatología, donde la información obtenida permitió, analizar las características

sociodemográficas, laborales, personales y extra laborales del personal en estudio.

Se realizó la presentación de los resultados en tablas de frecuencia absoluta, relativas y porcentual, también se plasmaron los gráficos correspondientes. Al finalizar el trabajo, se hace referencia a los resultados que presentó la investigación, mediante la discusión se plantean propuestas para dicho trabajo.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las instituciones de salud, al igual que todas las organizaciones se caracterizan por tener una estructura previamente analizada, con la formulación de metas y objetivos a alcanzar, y están compuestas por personas que interactúan permanentemente entre sí y con la misma organización. El rol de enfermería, dentro de la misma se puede describir en términos funcionales, es decir acciones que la enfermería realiza por, para y con las personas (apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar, ayudar, etc.). La ejecución del cuidado requiere de una previa planificación de los mismos, como así también de los recursos materiales y recurso humano para lograr el éxito del tratamiento.

Dentro del área de la neonatología la enfermera se encarga de cuidar, vigilar, diagnosticar cualquier por menor del niño. Es el profesional que debe estar asumiendo guardias para el resguardo y mantener a salvo la estabilidad del recién nacido, también es el que debe cumplir las normas de sanidad, las de atención y cuidado, al igual que emitir informes sobre los problemas que suele presentar el bebé.

El servicio de neonatología del Hospital Español de Mendoza tiene un promedio de 2000 nacimientos por año y una capacidad máxima de internación de 20 pacientes. Cuenta con un plantel de enfermería formado por: un jefe de enfermería, 8 licenciados en enfermería y 17 enfermeros universitarios o profesionales, que se distribuyen en cuatro turnos con un mínimo de 4 enfermeros en cada uno. Las planificaciones de las funciones se dividen por sectores: sector 1: terapia intensiva, sector 2: terapia intermedia, sector 3: lactario (fraccionamiento de fórmulas lácteas y leche humana) y baja complejidad, y sector 5: sala de partos (recepción RN) y baja complejidad. El desempeño óptimo del servicio dependerá de la capacidad de poder cubrir con los sectores, siendo un factor limitante la asistencia del personal diagramado diariamente.

El ausentismo laboral representaría efectos negativos en las empresas especialmente si se trata de una tardanza o una falta injustificada.

Las principales causas en este problema serían:

La productividad, cumplimientos de metas y objetivos de las empresas se verían afectadas.

Generarían malestar entre compañeros ya que tendrían que cubrir la inasistencia y sobrecargarse de trabajo. Los supervisores serían los más afectados ya que tendrían que cubrir las inasistencias.

Para el trabajador el ausentismo y las tardanzas representarían descuentos en sus salarios, desmotivación en su lugar de trabajo y desvinculación del mismo;

Las organizaciones percibirían el ausentismo como un problema, ya que produciéndose de manera sistemática complicaría la gestión y la continuidad de la producción o cuidado en caso de los servicios de salud.

Los motivos de ausentismo se adjudicarían a problemas de salud, el resto se distribuirían en problemas personales, faltas sin aviso, maternidad y cuidados de familiares a cargo.

El presente trabajo pretende identificar causas y factores que influyen en el ausentismo y tardanza laboral dentro del servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta problema:

¿Cuáles son las características y los factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza durante el año 2019?

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

- Identificar las características y los factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería.

Objetivos específicos:

- Determinar las características generales del ausentismo laboral, tales como la magnitud, frecuencia y tipo;
- Identificar los factores personales asociados al ausentismo;
- Reconocer los factores laborales asociados al ausentismo;
- Identificar los factores extra laborales asociados al ausentismo.

JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL PROBLEMA

Este trabajo sería de suma importancia porque permitiría identificar los múltiples factores que influirían en el ausentismo y tardanzas del personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza que repercutirían sobre el proceso de atención de enfermería.

El ausentismo es uno de los temas que más preocuparía a los servicios de salud, el poder identificar la naturaleza del problema permitiría plantear alternativas de solución, corregir actitudes y comportamientos, generarían estrategias de acción para anticiparse y reprogramar las actividades.

Abordar los factores que influirían en el ausentismo del personal de enfermería sería importante porque esto beneficiaría:

- En los profesionales de enfermería: mejoraría la comunicación entre el personal enfermero y permitiría un pase de guardia completo y eficiente, que asegurarían la continuidad de la atención, teniendo en cuenta el grado de dependencia de los pacientes neonatales.
- En el entorno: generarían un ambiente laboral saludable, aumentarían la motivación, satisfacción y las capacidades personales y profesionales; disminuirían los conflictos interpersonales.
- En la institución: sería de importancia porque mantendría un sistema organizado, siguiendo planificaciones establecidas, no tendría que sobrecargarse económicamente para suplir los ausentismos, ni se afectaría en la diagramación de su recurso humano.

MARCO TEÓRICO

APARTADO I

CONCEPTO DE AUSENTISMO

CONCEPTO DE AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral es un fenómeno de relevancia para todas las organizaciones o empresas sean de índole públicas, privadas o sin fines de lucro. Que resultan de gran interés y preocupación para la economía a nivel mundial ya que genera consecuencias negativas directas o indirectas para el empleado que se ausenta; compañeros, empleador, afectando la productividad y competitividad de la compañía en el desarrollo técnico e intelectual del recurso humano.

En el marco histórico el origen de la definición de ausentismo proviene del siglo XVII, cuando los trabajadores de las fábricas se ausentaban debido a los efectos secundarios que causaba una bebida llamada absenta. Es Dubois en 1977, quien aplica el concepto al ámbito laboral al observar pérdida de las horas de trabajo debido a las largas jornadas laborales.

En la actualidad, se encuentran infinidad de definiciones de ausentismo laboral, producto de múltiples trabajos de investigación, realizados con el propósito de lograr unificar criterios, tarea que resulta compleja, debido a la diversidad de factores que influyen a la hora de caracterizar al concepto.

A continuación, se presentan diferentes definiciones, cada una de ellas pone énfasis en una característica especial.

La Real Academia Española (RAE) define al término de ausentismo “como abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” ¹

Mientras tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se

¹ Real academia española (2020). Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., Madrid. Recuperado de <https://dle.rae.es>

pensaba que iba a asistir”; se excluyen como ausentismo los periodos vacacionales (por que no se trata de empleados que se pensaban que iban a asistir), también las huelgas, el embarazo y la prisión.²

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S) hace alusión al ausentismo laboral como “la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”.³

De acuerdo al diccionario de economía y empresa, se entiende por ausentismo laboral, “aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenas al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.”⁴ También se define como la ausencia de toda persona a su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable.

Tras el análisis de las definiciones expuestas, se puede observar que todas coinciden, en que el trabajador no asiste a su puesto laboral, realizando abandono de sus obligaciones diarias dentro de la empresa. No se incluyen situaciones como el embarazo, huelgas, vacaciones, ya que se puede prever la ausencia de manera anticipada, lo que permite reprogramar actividades y cubrir esos puestos laborales.

Según la revisión bibliográfica encontramos autores que definen el ausentismo no solamente como una ausencia física del empleado en su lugar de trabajo, sino

² Organización Internacional del Trabajo (2018). Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

³ Organización Mundial de la Salud (2018) Programas y Proyectos. Ginebra: OMS. Recuperado de <http://www.who.int/es/>

⁴ Baptista. Méndez. Zunino, N. (2016). Ausentismo laboral. Recuperado de http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf

también como aquellas ausencias de tipo mental o parcial. Como también se incluyen en sus conceptos factores inherentes a la persona y a la organización o empresa. En la actualidad este tipo de ausentismo se ha incrementado día a día, tornándose un problema importante para las empresas a nivel económico y organizacional.

Bedoya y Parra “describen el ausentismo presencial este tipo se hace notable cuando el trabajador acude al centro, pero dedica parte de la jornada a actividades que no se corresponden con las labores por las que está contratado”.⁵

Para Samaniego “El ausentismo laboral es el abandono del puesto de trabajo de parte de los empleados por desmotivación, experiencia de mal ambiente que generan tensión en el puesto de trabajo y de parte de la organización que no se resuelven satisfactoriamente y oportunamente los causantes de un clima organizacional desagradable, dando lugar a conductas de inadaptación”.⁶ El autor también define como ausentismo otras formas como los retrasos, accidentes, el bajo rendimiento en el puesto de trabajo que autores como Francisco Molinera, denominan absentismo presencial.

Malo ofrece una definición en donde sostiene la predominante pérdida de horas de trabajo, en el tiempo que el trabajador está ausente de su puesto laboral. No debe pasar inadvertido el hecho controversial actual que florece entre los elementos que lo define, de este modo, “el concepto se identifica únicamente con la ausencia no

⁵ Manzo Espinoza, E. I., Gómez Mejía, K. B. y Bermúdez Sarguera, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. Revista Mapa, p: 5. Recuperado de <http://revistamapa.co>

⁶ Jiménez, FM. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá.p:33. recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1>.

justificada, con la ausencia excesiva, aunque esté explícitamente justificada por un experto, o es toda ausencia por enfermedad, bajo control de un experto.”⁷

CLASIFICACIÓN DE AUSENTISMO

El ausentismo puede clasificarse de diferentes maneras para favorecer su entendimiento, diferentes autores realizan distintas formas de clasificación, las siguientes son:

- voluntaria: es en la que el trabajador decide no asistir, sin causa objetiva. Inducido por desmotivación del trabajador o mal ambiente laboral.
- involuntaria: es la ausencia que no está bajo el control del trabajador, pero si sigue recibiendo remuneración, las causas pueden ser por enfermedad, accidentes, causas climáticas, o causas familiares.
- legal: ausencias que están amparadas por la ley, continúan siendo remunerativas como por ejemplo licencias por embarazo, licencia anual reglamentaria, etc.
- ilegal: falta laboral sin justificativo que no está contemplada en el convenio colectivo de trabajo.
- médico: todas las ausencias por enfermedad justificada por un experto, ya sean prolongadas o no.
- no médico: son aquellas ausencias que no están relacionadas con causas médicas como por ejemplo familiares, o particulares, generalmente relacionadas con falta de motivación.

⁷ Manzo Espinoza, E. I., Gómez Mejía, K. B. y Bermúdez Sarguera, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. Revista Mapa, p: 4. Recuperado de <http://revistamapa.com>

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO

De la revisión bibliográfica podemos decir que los factores que influyen en el ausentismo laboral se dividen en tres grupos:

1. Factores personales/ individuales: dentro de estos podemos destacar:

- a) Género: no existe diferencias marcadas en la productividad entre hombres y mujeres, pero la mayoría de los estudios indican que las mujeres con hijos en edad preescolar se ausentan más, pero por periodos más cortos.
- b) Edad: no siempre tiene relación el ausentismo con la edad. Pero hay una tendencia de que a mayor edad presentan licencias por enfermedad no planificadas.
- c) Estado civil: los empleados solteros se ausentan menos que los casados, ya que estos últimos cargan con diferentes responsabilidades o conflictos familiares.
- d) Estado de salud individual: la salud del empleado influye directamente sobre la frecuencia y tiempo de licencia por enfermedad común o profesional que este tendrá.

2. Factores atribuibles a la organización/ trabajo:

- a) Clima laboral: es una de las causas que produce ausentismo en las organizaciones esto se presenta por conflictos entre los compañeros, pero principalmente por falta de líderes que contengan estos comportamientos.
- b) Falta de motivación, es la "satisfacción en el trabajo. Estado emocional agradable, deriva de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en el trabajo y lo que está logrando"⁸
- c) Económicas: este factor hace referencia a la insatisfacción de la remuneración recibida, no compensa el trabajo realizado, lo que provoca un empleado insatisfecho.

⁸ Morquera Tavera, N (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Colombia. p: 23. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17172>.

d) Ubicación laboral: a mayor distancia laboral, aumenta la ausencia, vinculada al acceso al transporte público.

e) Carga y condiciones de trabajo: se ha identificado que a mayor carga horaria a corto o largo plazo causan ausencia por enfermedad; las condiciones están relacionadas con los aspectos estructurales y organizativos del trabajo.

3. Otros factores:

a) Paros cívicos o manifestaciones: son motivadoras de ausentismo ya que estas actividades afectan los medios de transporte, provocando ausencias o tardanzas.

b) Fenómenos ambientales: estos suceden de manera ocasional e inesperadas, son también causales de ausentismo en menor medida, el trabajador puede ser afectado de manera directa o indirectamente.

MODELOS DETERMINANTES EN LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO

Al estudiar la bibliografía sobre ausentismo laboral encontramos en dichos documentos que coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, los que analizaremos.

Mesa & Kaempffer proponen cuatro modelos que explican las causas de ausentismo⁹:

1. Modelo económico

Este modelo se basa en el costo económico que genera el ausentismo. Tiene en cuenta las motivaciones individuales de las personas que se ausentan, son estos quienes definen la cantidad de ausencias teniendo en cuenta los beneficios y/o

⁹ Mesa, F. Kaempffer, R. (2004). 30 años de estudio sobre el ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresa. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>

perjuicios que esto implica. Y por otro lado la cantidad de días de ausentismo que el empleador tolera, calculando los beneficios y costo que produce la ausencia de un empleado a su lugar de trabajo, dicho cálculo prevé una minimización de los costos y maximización de la utilidades.

2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral.

Las relaciones sociales de las empresas crean una cultura con distintas pautas o criterios de acción. La relación entre individuos, grupos de trabajo y organización generan una cultura en la que se la ausencia se legitima o se rechaza. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social, que se ven influenciada por las normas del lugar de trabajo.

3. Modelo médico del ausentismo laboral:

Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros compromisos, distancia al trabajo, etc.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional.

Este modelo contempla a aquellos trabajadores que se van a retirar voluntariamente. Por lo general son los trabajadores más jóvenes, que tienen menor estatus dentro de la organización y encuentran más oportunidades fuera de esta. En cambio, aquellos trabajadores de mayor edad y mejores condiciones en la organización, enfrentan menores oportunidades fuera de esta.

Para Samaniego, en su exploración de las principales tendencias de conceptualización teórica, medición y análisis científico realizadas de sobre el absentismo ordena los modelos explicativos en tres categorías:¹⁰

- Modelo de evitación laboral: La conducta del trabajador (absentista) es considerada por el empleador como una conducta de fuga o evitación laboral ya sea por experiencias laborales negativas

- Modelos de ajuste laboral: Se establece como el resultado en la forma que el empleado responde o acepta las condiciones del contrato psicológico establecido

- Modelos de decisión: En este modelo se entiende al ausentismo como una decisión personal basada en los valores de abandono laboral del empleado.

De los modelos presentados se puede concluir que cada uno de ellos presenta conceptos, perspectivas o miradas diferentes en cuanto a lo que determinan las causas del ausentismo.

CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral tiene repercusiones negativas dentro de una empresa, abarcando los diferentes niveles organizacionales y niveles operativos, como también tiene efectos en el trabajador que se ausenta.

El ausentismo produce distintos efectos en la organización empresarial:

¹⁰ Jiménez, FM. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá.p:35. recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1>.

- Para el responsable operativo es un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista o distribuir entre el resto del equipo
- Para los responsables de personal o recursos humanos es un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de empleados incumplidores de las normas.
- Para la dirección de la empresa, el absentismo es una variable que incide en los costos finales.
- Para sus compañeros, significa un aumento de la carga de trabajo, sin que ello conlleve en la mayoría de las ocasiones en un reconocimiento o gratificación salarial.

Las conductas absentistas afectan y son afectadas por el ambiente o clima laboral de la empresa. El concepto de clima laboral se puede explicar de diversas formas, una de ellas es la que presenta Anzola "se refiere en las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra". De esta manera el clima organizacional puede ser la razón de que un empleado presente una conducta absentista y a su vez esta conducta genera es su compañeros y entorno una sobrecarga de tareas, formando un círculo vicioso.

Para la empresa puede significar pérdidas en términos de productividad y competitividad, pues aumentan los costos y carga de trabajo, retrasan la implementación de nuevos planes y estrategias, afectando la calidad de los servicios que ofrece.

En el área de salud, más específicamente en enfermería, "está demostrado que un déficit de personal afecta la seguridad y calidad de los cuidados, al no disponer del

tiempo suficiente para realizarlos de una manera satisfactoria y muchas veces las enfermeras deben delegar actividades de riesgo".¹¹

La sobrecarga de trabajo trae consecuencias en la calidad de la vida del trabajador, provocando un desequilibrio en la salud de este, aumentando la falta de los trabajadores a su puesto de trabajo por patologías ocupacionales o psicosociales.

INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL

No existe una manera o modelo único para medir el ausentismo laboral, pero se disponen de indicadores mundialmente conocidos para obtener datos o medidas sobre el ausentismo de una empresa.

Sánchez presenta en su trabajo indicadores como el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la proporción de ausentes, como ejemplos reconocidos mundialmente para establecer el parámetro de ausentismo de las organizaciones.¹²

Para el manejo y abordaje del ausentismo laboral se plantea la necesidad de seguimiento de los siguientes indicadores:¹³

- Tasa global de ausentismo: representa la proporción en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborales previstos

¹¹ Ferraro, C. (2016). Incidencia del ausentismo laboral y factores determinantes del personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado de Oncología Luciano Fortabat de Olavarría.p:13. Recuperado de http://capacitarsalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/tesos_pdf.

¹² Sánchez, D. (2015) Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud del Bosque: 48. Recuperado de: <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182>

¹³ Camarota, R. Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral por causa médica en la policía nacional Uruguay.p:43. Recuperado de <https://dialnet.unrioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>

$T.G.A = \frac{N^{\circ} \text{ Ausencias en un periodo}}{N^{\circ} \text{ trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$

N° trabajadores en nómina para ese periodo

- Índice de frecuencia: es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo

$I.F = \frac{N^{\circ} \text{ de ausencias en un periodo}}{N^{\circ} \text{ de horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$

N° de horas-hombre trabajadas para ese periodo

- Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia: es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo

$P.D = \frac{N^{\circ} \text{ total de días perdidos en el periodo}}{N^{\circ} \text{ de ausencia de ese periodo}} \times 100$

N° de ausencia de ese periodo

- Índice de severidad o gravedad: es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas - hombre trabajadas

$I.S = \frac{N^{\circ} \text{ de días perdidos}}{\text{Total, de horas trabajadas}} \times 200.000$

Total, de horas trabajadas

Francisco Molinera, mide el ausentismo según el tipo, en tres indicadores¹⁴

- El índice de ausentismo legal, que se obtiene de dividir el número de horas perdidas por el accidente, enfermedad, licencias legales entre el número de horas trabajo disponible por cien.

¹⁴ Jiménez, FM. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá.p:42. recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1>.

- El índice de ausentismo personal es el resultado de dividir el número de las horas perdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales entre el número total de horas de trabajo disponibles y multiplicado el resultado por cien.
- El índice de permanencia se obtiene de restar a cien la suma de los indicadores legal y personal

APARTADO II

AUSENTISMO EN ENFERMERÍA

ENFERMERÍA

Enfermería compone la mayor fuerza de trabajo, siendo sus actividades realizadas por división de tareas, a través de una rigurosa estructura jerárquica basada en el cumplimiento de rutinas, normas y reglamentos, así como, con un cálculo de personal cualitativo y cuantitativo insuficiente; situación que ocasiona y se refleja en un elevado número de faltas.

El personal de enfermería representa una porción considerable de trabajo en el Sector de Salud, según la última información disponible de la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud (REFERS) para el año 2016, la enfermería contabiliza un total de 192.829 trabajadores en el territorio argentino, considerando la heterogeneidad de las calificaciones, el cual se divide en profesionales, técnicos y operativos.

El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) define al rol de enfermería como: “La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se presta a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, discapacitados, y personas moribundas.”¹⁵ El CIE nombra como funciones esenciales de enfermería, la defensa, proporcionar un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud, en la gestión de los sistemas de salud, y la formación.

Para la Organización Mundial de la Salud: “La enfermera abarca la atención autónoma y en colaboración dispensable a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no y en todas las circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y a personas en situación terminal.”¹⁶

¹⁵ Consejo Internacional de Enfermería (2020). Recuperado de <https://www.icn.ch/>

¹⁶ Organización Mundial de la Salud (2018) Programas y Proyectos. Ginebra: OMS. Recuperado de <http://www.who.int/es/>

La enfermería como disciplina profesional holística, hace referencia a las diferentes teóricas de enfermería a lo largo de la historia y como se han posicionado para definir el rol de la enfermera que se exponen a continuación:

“Nightingale conceptualizó la enfermería como la encargada de la salud personal de alguien y lo que la enfermera tenía que hacer era poner al paciente en las mejores condiciones para que la naturaleza actuara sobre él.”¹⁷

“Virginia Henderson: planteó que la enfermería era ayudar al individuo enfermo o sano a realizar aquellas actividades que contribuyen a la salud y la recuperación, o a una muerte en paz y que estas actividades las podría llevar a cabo el individuo sin ayuda si tuviese la fuerza, la voluntad y los conocimientos necesarios.”¹⁸

“Dorothea Orem: es una preocupación especial por las necesidades del individuo, por las actividades del autocuidado, su prestación y tratamiento de forma continuada para mantener la vida y la salud; recuperarse de enfermedades o lesiones y enfrentarse a sus efectos.”¹⁹

“Imogene King: proceso de acción, reacción e interacción por el cual el cliente y profesional de enfermería comparten información sobre sus percepciones en la situación de enfermería; incluye actividades de promoción de salud, mantenimiento, restablecimiento de la salud, el cuidado del enfermo, el lesionado y el moribundo.”²⁰

La actividad de enfermería representa la prestación de un servicio social clave. Con base en sus conocimientos y habilidades, el personal de enfermería es quien

^{17 18 19 20} Hernández Cortina, Abdul, & Guardado de la Paz, Caridad. (2004). La Enfermería como disciplina profesional holística. Recuperado en 03 de julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es&tlng=es

lleva a cabo la ejecución de los planes de cuidados de los individuos, siendo este grupo de trabajadores un recurso muy importante, dentro de los equipos de salud, ya que de este depende la realización de múltiples actividades que brindan el cuidado, recuperación, seguridad y bienestar del paciente. Considerando el cuidado de manera holística.

Históricamente, enfermería se fue formando con modelos donde se la ubica como la persona que tiene la responsabilidad de la gestión de los cuidados que se brindan, con la exigencia de adoptar el rol de líder, y así poder responder a las diferentes necesidades y capacidades que cada individuo presenta, siendo el nexo entre el resto del equipo de salud con este.

El grupo de enfermeros reúne condiciones particulares de trabajo, se caracteriza por la continuidad de su servicio durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Con frecuencia se enfrenta con malas condiciones de trabajo, dadas por las largas jornadas laborales, sobrecarga de horas, múltiples empleos, rotaciones de turnos, múltiples tareas, bajos salarios, falta de organización de las tareas o falta de delimitaciones en los roles según la titulación de cada profesional. También existen factores individuales, culturales e institucionales que exponen a enfermería a diferentes riesgos ocupacionales como contaminantes químicos, físicos, biológicos. A su vez se suma la preocupante escasez de profesionales de enfermería Cassiani en su trabajo "Distribución de la fuerza de trabajo de enfermería en la Región de las Américas" muestra las estadísticas de los últimos cinco años sobre el déficit de enfermería del continente americano. Del informe se muestran las variables número de enfermeros por 10.000 habitantes y la razón número enfermeros/ médicos, resaltando los siguientes datos.²¹

²¹ Cassiani, S. Hoyos, M. Barreto, M. Sives, K. da Silva, F. (2018) Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas Recuperado de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>

Variable N° de enfermeros cada 10.000 habitantes

Región	Países	N° enfermeros cada 10.000 habitantes
América del norte	EEUU- Canadá- México	110.90
Centroamérica	Belice- Costa Rica- El Salvador- Guatemala- Nicaragua- Panamá	8.90
Área Andina	Bolivia-Colombia- Ecuador- Perú- Brasil	10.10
Cono Sur	Argentina-Chile- Paraguay- Uruguay	14.80
Caribe Latino	Cuba- República Dominicana- Haití	34.90
Caribe no latino	Bardo- Guyana- Jamaica- Surinam- Trinidad y Tobago	21.30

Nota: cuadro de elaboración propia, datos “Distribución de la fuerza de trabajo de enfermería en la Región de las Américas” Bartolli Cassioni et al (2017) ²²

²² Cassiani, S. Hoyos, M. Barreto, M. Sives, K. da Silva, F. (2018) Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas Recuperado de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>

Variable razón enfermero/médicoRegión	Países	razón enfermero/médico
América del norte	EEUU- Canadá- México	4.3
Centroamérica	Belice- Costa Rica- El Salvador- Guatemala- Nicaragua- Panamá	0.80
Área Andina	Bolivia-Colombia- Ecuador- Perú- Brasil	0.70
Cono Sur	Argentina-Chile- Paraguay- Uruguay	0.60
Caribe Latino	Cuba- República Dominicana- Haití	1.10
Caribe no latino	Bardo- Guyana- Jamaica- Surinam- Trinidad y Tobago	1.50

Nota: cuadro de elaboración propia, datos “Distribución de la fuerza de trabajo de enfermería en la Región de las Américas” Bartolli Cassioni et al (2017) ²³

²³ Cassiani, S. Hoyos, M. Barreto, M. Sives, K. da Silva, F. (2018) Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas Recuperado de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>

Otro factor preocupante es el ausentismo laboral, fenómeno que no escapa a las implicancias de enfermería, y genera repercusiones de alto impacto sobre el quehacer diario de esta disciplina, afectando directamente en la calidad de las prestaciones y la seguridad del paciente, y en la salud emocional del resto del equipo de enfermería

El ausentismo laboral “genera sobre carga laboral a los trabajadores que deben cubrir las tareas del ausente, situación que posibilita cometer errores relativos a la carga adicional de trabajo y que puede desencadenar problemas respecto a la calidad del servicio oportuno y eficiente para los pacientes”.²⁴

El profesional enfermero es un recurso humano muy importante dentro de la institución de salud, ya que de la actividad de este depende, en gran medida que se logren los objetivos que dicha institución se propone. Sin embargo, contar con el número de enfermeros que garanticen la cantidad y calidad de los cuidados no siempre es posible, esto es debido a diferentes factores, entre los que aparece con mucha preocupación el ausentismo laboral.

“Al analizar el ausentismo inesperado, encontraron que el personal de enfermería constituye el grupo que más ausencias tiene, lo que altera la función diaria ocasionando reprogramaciones y cambios inesperados en las labores que ya estaban programados, tanto asistenciales como administrativos”²⁵

Existe un alto índice de ausentismo laboral en el personal de enfermería, lo cual podría estar relacionado en la disminución de los valores, responsabilidad frente al objeto de cuidado, la falta de identificación con la

²⁴ Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular, p:23.

²⁵ Velásquez, R. (2019). Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. Lima.

institución y con la profesión, lo cual se evidencia cuando los pacientes perciben una actitud fría y distante en la atención

El ausentismo en enfermería se presenta como un factor importante en el sector de salud por que el objeto de trabajo de este grupo de trabajadores, es la vida de un ser humano, que depende de una atención de calidad, segura, oportuna y óptima. Este tipo de atención se ve afectada por el ausentismo porque desorganiza las actividades, genera inconformidad, descontento y sobrecarga laboral.

“Refiriéndose a los factores que pueden causar ausentismo en enfermería los señala como factores personales, profesionales y organizativos, y hace notar que en el sector de la salud el ausentismo incrementa las dificultades existentes por déficit de los recursos humanos y materiales”²⁶

El ausentismo en enfermería es un problema muy frecuente dentro de las instituciones de salud ya sean públicas o privadas, las causas son muy diversas y son productos de múltiples factores y que causan un gran impacto socioeconómico. Determinar las características asociadas al ausentismo en todas sus manifestaciones es una forma de poder acercarse a la formulación de medidas preventivas frente a este fenómeno, y la creación de recursos para atenuar el impacto que este produce en el sistema de salud, para que no afecte la salud del individuo, la familia y la comunidad.

²⁶ Velásquez, R. (2019). Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. Lima.

APARTADO III

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la revisión de trabajos de investigación, se revela que el ausentismo laboral está asociado a la satisfacción laboral, debido a la sobrecarga de trabajo y obligaciones, falta de entendimiento del personal, servicios mal remunerado, entre otros, como también se lo relaciona con el comportamiento del trabajador a través de la participación del trabajo en grupo, objetivos a cumplir dentro de la institución.

El ausentismo constituye un indicador de actitud negativa o insatisfacción laboral, algunas causas de ausentismo están contempladas en la legislación laboral y contrato de trabajo justificando el ausentismo involuntario, pero existen ausencias voluntarias que presentan una conducta destructiva de las relaciones laborales. Desde el punto de vista de las empresas u organizaciones el ausentismo constituye un problema en el proceso de productividad.

Es así como el ausentismo laboral en las organizaciones es un problema por la complejidad que posee, sus diferentes percepciones y multi-causalidades. Es considerado como un fenómeno endémico, ya que se da en empresas privadas y públicas, dentro de grandes y pequeñas ciudades, al igual que en el mundo rural; sin respetar sexo, raza, religión ni nacionalidad; influenciado por diferentes factores interrelacionados entre sí.

Marco Legal

En Argentina el trabajo está regulado por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 promulgada el 20/09/1974, tras ser modificada por cada proceso político que transcurrió desde su promulgación hasta la actualidad, donde a partir del 2003 se recuperan algunos derechos de los trabajadores.

En dicha ley en el art.209 y art.210 le otorga al empleador el derecho de auditar las ausencias laborales por enfermedad como así también obliga al empleado a someterse a dicho control.

Desde el momento en que el trabajador decide ausentarse porque considera que su patología le impide prestar servicios, el empleado puede dar aviso o no. Si no lo hace pierde el derecho a su salario y es pasible de sanción. Si avisa, el empleador tiene derecho de controlar mediante un médico la existencia de la patología. Si el profesional considera que se encuentra en condiciones laborales, la ausencia no es remunerada, pero no es sancionable ya que se cumplió con lo que la ley impone, dio aviso y se sometió al control. En el caso de que se envié el control al domicilio, y el empleado no se encuentre, la ausencia es injustificada, no remunerada y pasible de sanción.

El control de ausentismo no es una herramienta de coerción sobre el empleado sino más bien un derecho que le asiste al empleador con los fines de conocer fehacientemente cuando un trabajador enfermo, se reintegrará a su puesto y tareas.

Los artículos que tratan de ausentismo, de los derechos y obligaciones del empleado son los siguientes:²⁷

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años...

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada

Art. 210. —Control.

²⁷ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. Información Legislativa. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

HOSPITAL ESPAÑOL

En 1923 se conforma la Sociedad de Beneficencia y Mutualidad de Mendoza, que en forma conjunta con el apoyo del gobierno local comienzan con la construcción del Hospital Español de Mendoza.

Don Miguel Escorihuela Gascón dona el terreno, que se ubica sobre la calle San Martín del departamento de Godoy Cruz, en donde se construye la primera edificación del hospital. En 1939 tras el trabajo y recursos aportados por sus precursores, en su mayoría destacados ciudadanos pertenecientes a la comunidad española, se inauguran los consultorios externos y posteriormente queda inaugurada la parte de internación con un total de cuatro pabellones que contaban con servicios de radiología, cirugía, lavandería y capilla.

Al cumplir 25 años de su inauguración el hospital mostraba un gran crecimiento desde lo académico hasta lo edilicio, ofreciendo a sus usuarios mayor capacidad de atención y mejores servicios. Para este momento contaba ya con 7 pabellones para internación con un total de 180 camas, servicio de maternidad, quirófanos, farmacia, laboratorio y consultorios externos.

Con el paso de los años el Hospital Español de Mendoza logra posicionarse líder de la región de Cuyo y referente en el interior del país.

Este se debió gracia a la modernización, avances tecnológicos, adquisición de equipamiento médico que se lograron alcanzar, como también al compromiso y excelencia del plantel profesional.

En la actualidad, ya con más de 70 años de experiencia en la atención en salud posee 14700 m² distribuidos en 17 pabellones con capacidad para 200 camas, con servicios alta complejidad y profesionales de amplia trayectoria.

Servicio de Neonatología

El servicio de Neonatología del Hospital Español pertenece al área de Pediatría. Está destinado a la atención de recién nacidos sanos y recién nacidos con alguna patología o prematuros.

El servicio se ubica en el área de maternidad, primer piso. Cuenta con un equipo interdisciplinario amplio conformados por: neonatólogos, enfermeros, oftalmólogo, nutricionista, psicóloga, fonoaudiólogas, cirujanos, consultorio de lactancia, control infectológico, equipo de seguimiento RN alto riesgo, equipo de control de RN sano.

Antes de ingresar al servicio cuenta con sala de estar y secretaria. A su ingreso se encuentra el estar de enfermería y el estar médico, a continuación, hay dos consultorios para la atención de recién nacidos sanos, control auditivo, y pre ingreso de pacientes externos al hospital. Luego se encuentra el vestuario para madres y bacha para el lavado de manos, obligatorio para el ingreso a la unidad. La parte central del servicio está formado por un salón que se divide en terapia intensiva, terapia intermedia, mediana y baja complejidad y pre alta, cuenta con dos áreas cerradas para aislamiento. La recepción de recién nacidos se encuentra en sala de partos en la planta baja, dentro del área de maternidad. La recepción se encuentra equipada para la recepción de recién nacidos sanos y aquellos que nazcan con alguna patología, prematuros, o presenten dificultad en el momento de nacimiento. Los recién nacidos están acompañados en todo momento por su padre o familiar. El servicio cuenta con incubadora de traslado con sistema Neopuff, tubo de oxígeno y saturómetro para los ingresos desde sala de partos

El servicio cuenta con una capacidad para 24 pacientes, posee 4 servo cunas, 11 incubadoras, 9 cunas, 6 luminoterapias, 4 respiradores convencionales, 1 respirador de alta frecuencia, 1 equipo para inducir hipotermia, 4 monitores multiparametrico, 24 saturometros.

En lo que se respecta al personal de enfermería, hay un total de 24 enfermeros de los cuales 7 son licenciados en enfermería y 1 auxiliar.

Los turnos se dividen en 4 con un total de seis horas cada turno y 4 a 5 enfermeros en cada uno, cada enfermero atiende entre 4-5 recién nacidos, en algunos casos pueden atender de 2-3 pacientes por enfermero si hay pacientes de alta complejidad

La neonatología del Hospital Español está categorizada por el Ministerio de Salud como categoría "3b": Hospitales que atienden partos de mayor complejidad y bebés prematuros menores de 1500 gr.

La maternidad del Hospital Español se caracteriza por ser una maternidad ENTRADA EN LA FAMILIA, el servicio de neonatología tiene ingreso irrestricto para padres, los mismos pueden ingresar en cualquier momento del día y permanecer el tiempo que quieran en el mismo, también se permite el ingreso a abuelos y hermanos.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación es de tipo **descriptivo** porque se describen propiedades, características y los perfiles de situaciones relacionadas con las ausencias laborales justificadas o no del personal de enfermería. De tipo **cuantitativo**, dado que busca detectar hechos medibles observables a través de fenómenos tangibles. El tipo de diseño es **no experimental** ya que no se manipulan las variables, solo se observan. Según la temporalidad que se investiga, es de corte **transversal**, de tipo **correlacional - causal**. Además, es **retrospectiva**, ya que se toman datos del periodo de enero a diciembre del 2019.

PERIODO Y LUGAR DE REALIZACIÓN

El lugar donde se llevó a cabo esta investigación es el Hospital Español de Mendoza, Servicio de Neonatología. Dicho hospital está ubicado sobre calle San Martín 965 en el departamento de Godoy Cruz, provincia de Mendoza, Argentina.

La investigación se realizará en el periodo de enero a diciembre del 2019.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Universo de estudio: Los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Español de Mendoza, aproximadamente 270 enfermeros

Muestra: personal de enfermería, con una totalidad de 25 profesionales, la selección de la muestra será de tipo **no probabilístico intencional**

Unidad de observación: cada uno de los 25 profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología.

CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

Exclusión:

- Enfermeros que se desempeñan en otros servicios.
- Enfermeros que se jubilaron en el 2019

Inclusión:

- Profesionales de Enfermería de planta permanente.
- Personal de Enfermería que haya ingresado antes y durante el año 2019

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN, RECOLECCIÓN

En la primera fase se utilizará la información mediante la revisión de la base de datos institucional sobre ausentismo laboral del personal de enfermería que lleva más de un año vinculado al hospital, se tendrá en cuenta las ausencias generadas desde el 1° de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019. Dichos registros contemplan ausentismo justificado e injustificado, y las causas de ausentismo (Causas personales, licencia anual reglamentaria, enfermedad, licencia por ART, enfermedad familiar a cargo, embarazo, devolución de días trabajados y fallecimiento de familiar)

En una segunda fase se utilizará como instrumento de recolección de datos un **cuestionario preguntas cerradas de tipo dicotómicas y de respuestas múltiples**. Dicho cuestionario es de elaboración propia y cuenta con preguntas divididas en cuatro secciones: factores sociodemográficos, factores personales, factores laborales y factores extra laborales. El encuestado tiene dos opciones de respuesta: Sí - No y opciones múltiples, además incluye datos sociodemográficos.

Variable dependiente:

Ausentismo del personal de enfermería de los diferentes turnos del servicio de Neonatología

Variable independiente:

Factores asociados: Aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

VARIABLES.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones(variables contenidas en la definición conceptual)	Indicadores	Ítems
Ausentismo laboral	Tipos de ausentismo	Justificado	Diagrama del personal del servicio
		Injustificado	
	Causas	Causas personales	Diagrama del personal del servicio
		Licencia anual reglamentaria	
		Enfermedad	
		Enfermedad familiar a cargo	
		Embarazo	
		Devolución de francos trabajados	
		Licencia por ART	
		Días por estudio	

Variables	Dimensiones(variables contenidas en la definición conceptual)	Indicadores	Ítems
Factores asociados al ausentismo laboral	Factores sociodemográficos	Edad	Cuestionario preguntas 1 a la 6
		Sexo	
		Estado civil	
		Cantidad de hijos	
		Tiempo de servicio	
		Grado de titulación	
	Factores personales	Responsabilidad en el hogar.	cuestionario preguntas 7 a la 9
		Diversidad de trabajos	
		Estudiar carrera o especialidad	
	Factores laborales	Condición de empleo	cuestionario preguntas 7 a la 9
		Turno	
		Horas de empleo	
		Remuneraciones	
		Sobrecarga	
		Cambios de turnos	
		Ambiente laboral limpio y confortable	
		Relación con los compañeros	
		Motivación	
		Capacitación	
		Problemática para la institución	
	Factores extra laborales	lejanía del trabajo	Cuestionario preguntas 23 a la 26
		Medio de transporte	
		Actividades sociales	

Fuente: elaboración propia

ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

Para ejecutar la recolección de datos, para realizar este trabajo se tuvo en cuenta contar con la autorización respectiva de la institución y el consentimiento informado de los profesionales de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza.

La participación en el estudio fue voluntaria, lo cual se aclaró al momento de aplicar el instrumento, como también se comentó confidencialidad de los datos y el anonimato en el manejo de la información.

El respeto ético de la investigación se tuvo en cuenta antes, durante y después de la investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Características y factores asociados al ausentismo y tardanzas del personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019”.

Habiendo sido informado(a) de la misma, así como los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurando máxima confidencialidad.

Firmas

PEDIDO DE DATOS A LA INSTITUCION

Señora Jefa de Enfermería

Servicio de Neonatología - HEM

Lic. Marta ESCUDERO

Estimada, por la presente nos dirigimos a usted y por su intermedio a quien corresponda, con motivo de que se nos autorice a acceder a los datos de ausentismo de los enfermeros/as del servicio durante el año 2019, los mismos son solicitados para realizar el trabajo final de la carrera de Licenciatura de Enfermería de la UN Cuyo.

Las personas que realizamos este trabajo nos comprometemos a guardar la máxima confidencialidad de la información obtenida, así como también se le asegura que los datos serán utilizados solo con fines de investigación y no se verá perjudicada en lo absoluto

Saludo a usted atentamente.

Firmas

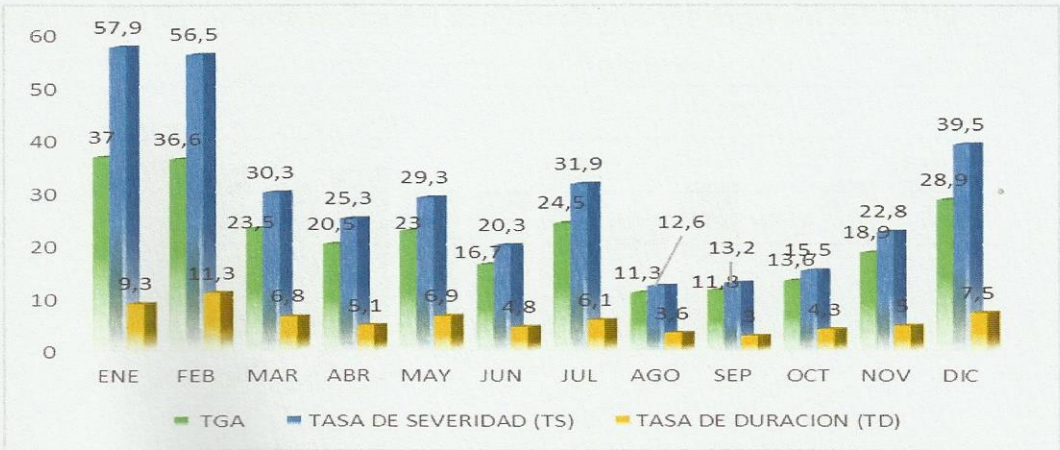
ANALISIS, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS

Tabla número 1: Características del ausentismo laboral según la magnitud, severidad y duración de los enfermeros del Servicio de Neonatología del HEM 2019

MES	N° DE ENFERMEROS	DIAS PROGRAMADOS	DIAS TRABAJADOS	DIAS NO TRABAJADOS	HORAS NO TRABAJADAS	TGA	TASA DE SEVERIDAD (TS)	TASA DE DURACION (TD)
ENE	25	23	368	213	1278	37,0	57,9	9,3
FEB	25	21	340	192	1152	36,6	56,5	11,3
MAR	25	23	445	135	810	23,5	30,3	6,8
ABR	25	22	446	113	678	20,5	25,3	5,1
MAY	25	23	450	132	792	23,0	29,3	6,9
JUN	25	23	472	96	576	16,7	20,3	4,8
JUL	25	23	442	141	846	24,5	31,9	6,1
AGO	25	23	514	65	390	11,3	12,6	3,6
SEP	25	22	493	65	390	11,8	13,2	3,0
OCT	25	23	504	78	468	13,6	15,5	4,3
NOV	25	22	457	104	624	18,9	22,8	5,0
DIC	25	23	420	166	996	28,9	39,5	7,5
TOTAL ANUAL	25	23	5351	1500	9000	21,7	28,0	6,1

Fuente: Elaboración propia

Gráfico número 1: Características del ausentismo laboral según la magnitud, severidad y duración de los enfermeros del Servicio de Neonatología del HEM 2019



Fuente: elaboración propia

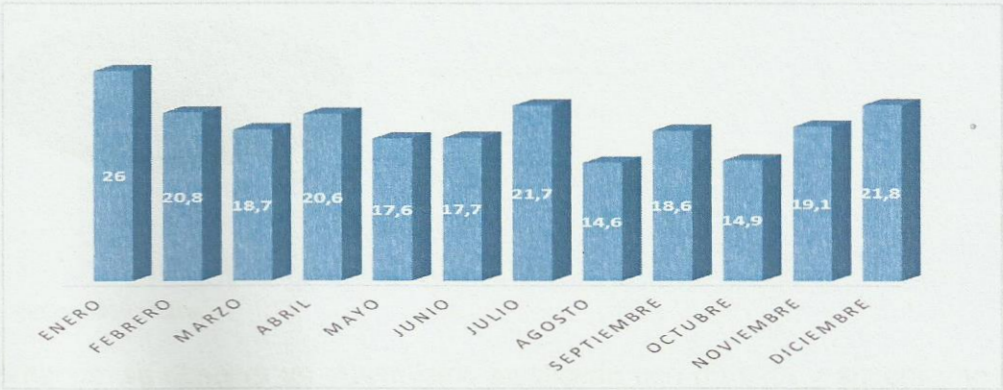
Comentarios: se puede observar un TGA anual de 21.7, TS anual de 28 y un TD anual de 6.1. El mes con más alta TGA es enero

Tabla número 2: Características del ausentismo laboral según el índice de frecuencia (IF) de los enfermeros del Servicio de Neonatología del HEM 2019

MES	HORAS TRABAJADAS	Nº DE AUSENCIAS	TASA DE FRECUENCIA
ENERO	2208	23	26,0
FEBRERO	2040	17	20,8
MARZO	2670	20	18,7
ABRIL	2676	22	20,6
MAYO	2700	19	17,6
JUNIO	2832	20	17,7
JULIO	2652	23	21,7
AGOSTO	3084	18	14,6
SEPTIEMBRE	2958	22	18,6
OCTUBRE	3024	18	14,9
NOVIEMBRE	2742	21	19,1
DICIEMBRE	2520	22	21,8
TOTAL ANUAL	32106	245	19,1

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 2: Características del ausentismo laboral según el índice de frecuencia (IF) de los enfermeros del Servicio de Neonatología del HEM 2019



Fuente: elaboración propia

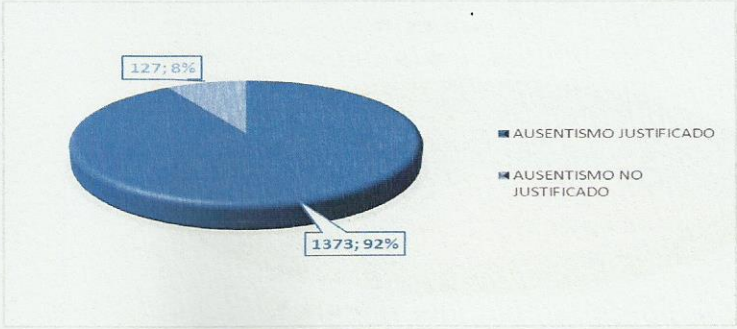
Comentarios: se observa un IF anual de 19.1%. Los meses con mayor índice de frecuencia enero 26%, diciembre 21.8%, julio 21.7%, febrero 20.8% y abril 20.6%

Tabla número 3: Tipo de ausentismo justificado y no justificado de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

TIPO DE AUSENTISMO		
MES	AUSENTISMO JUSTIFICADO	AUSENTISMO NO JUSTIFICADO
ENERO	207	6
FEBRERO	187	5
MARZO	129	6
ABRIL	106	7
MAYO	123	9
JUNIO	78	18
JULIO	130	11
AGOSTO	55	10
SEPTIEMBRE	56	9
OCTUBRE	64	14
NOVIEMBRE	90	14
DICIEMBRE	148	18
TOTAL	1373	127

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 3: Tipo de ausentismo justificado y no justificado por mes de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

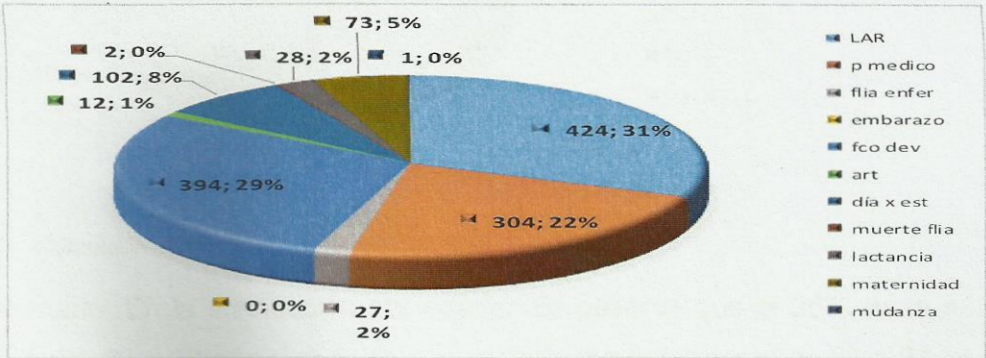
Comentarios: se observa un ausentismo justificado con un 92% y ausentismo no justificado de 8%. El mes con más ausentismo justificado enero con un total de 207, y los meses con ausentismo no justificado más alto son junio y diciembre con un total de 18.

Tabla número 4: Características del ausentismo laboral según el ausentismo justificado de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

AUSENTISMOS JUSTIFICADOS											
MES	LAR	p medic o	flia enfer	embar azo	fco dev	a rt	día x est	muerte flia	lactan cia	materni dad	mudan za
ENE	89	59	0	0	24	6	0	0	6	22	1
FEB	79	73	0	0	28	0	0	0	7	0	0
MAR	23	25	0	0	51	0	0	0	7	23	0
ABR	30	3	0	0	36	0	0	1	8	22	0
MAY	81	6	0	0	22	0	8	0	0	6	0
JUN	14	12	3	0	33	0	15	1	0	0	0
JUL	25	19	3	0	58	0	25	0	0	0	0
AGO	9	16	0	0	22	0	8	0	0	0	0
SEP	9	17	3	0	24	0	3	0	0	0	0
OCT	16	9	6	0	20	0	13	0	0	0	0
NOV	6	30	3	0	29	0	22	0	0	0	0
DIC	43	35	9	0	47	6	8	0	0	0	0
TOT AL	424	304	27	0	394	1 2	102	2	28	73	1

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 4: Características del ausentismo laboral según el ausentismo justificado de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

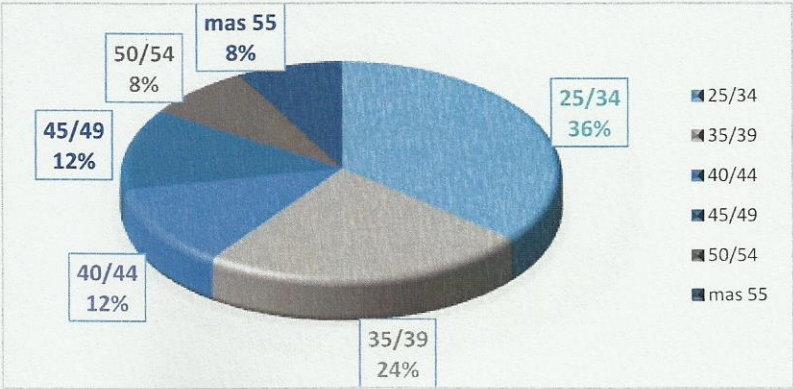
Comentarios: se observa que, dentro del ausentismo justificado, el que mayor porcentaje presenta es las licencias anuales reglamentarias. Le sigue en porcentajes el ausentismo por francos devolución 29% y ausentismos por partes médicos con el 22%.

Tabla número 5: Distribución de los enfermeros por edad de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

EDAD	FA	FR	FR%
25/34	9	0,36	36%
35/39	6	0,24	24%
40/44	3	0,12	12%
45/49	3	0,12	12%
50/54	2	0,08	8%
mas 55	2	0,08	8%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 5: Distribución de los enfermeros por edad de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

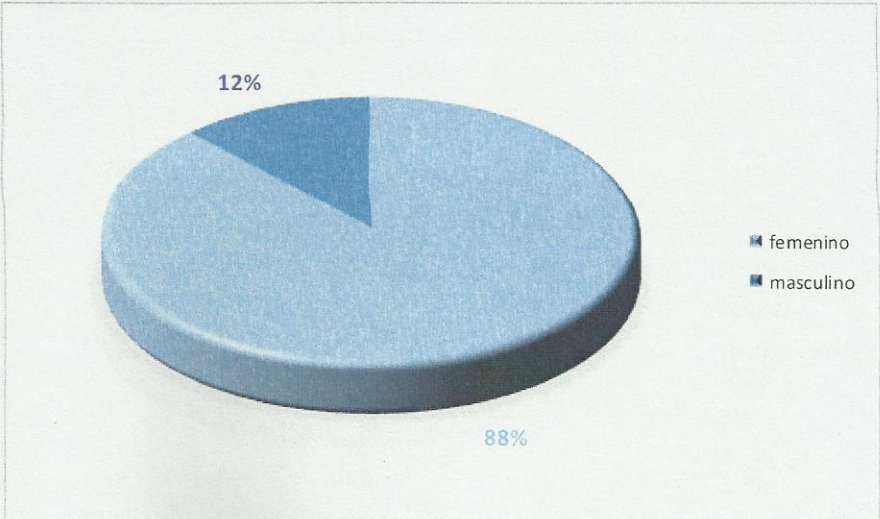
Comentario: En la distribución por edades se observó que el 36% de la muestra tiene entre 25 a 34 años, seguido con un 24% los enfermeros de 35 a 39 años en tercer y cuarto lugar con un 12% los de franja etaria de 40 a 44 años y de 45 a 49 años, un 8% del personal tiene entre 50 a 54 años y por último el 8% restante más de 55 años. La edad promedio de los enfermeros es de 33 años.

Tabla número 6: Distribución de los enfermeros por sexo del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

SEXO	FA	FR	FR%
femenino	22	0,88	88%
masculino	3	0,12	12%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 6: Distribución de los enfermeros por sexo del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

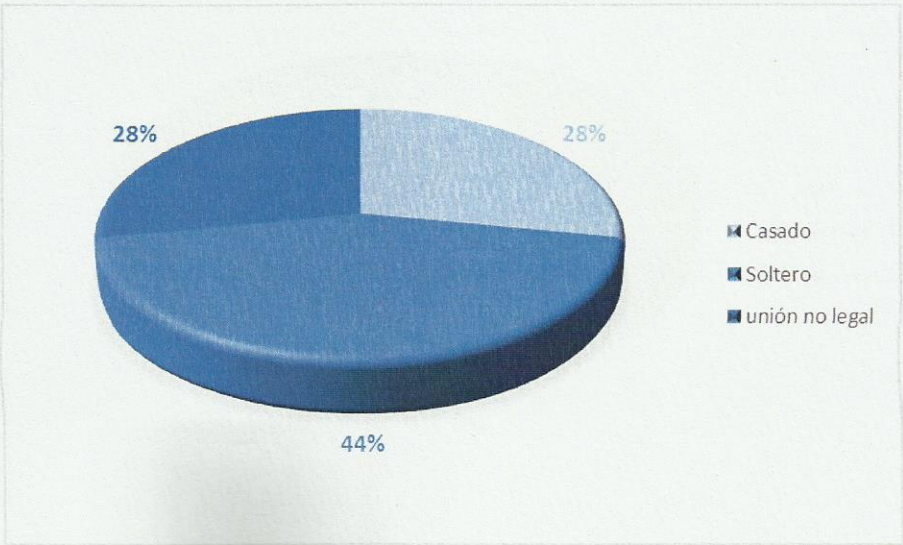
Comentario: La muestra refleja que el mayor porcentaje de trabajadores corresponde al personal de sexo femenino con el 88% en relación al 12% sobre el sexo masculino. Estos datos demuestran que la mayoría de los enfermeros que se desempeñan en el servicio de neonatología Hospital Español, pertenecen al sexo femenino.

Tabla número 7: Distribución de los enfermeros por estado civil del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

ESTADO CIVIL	FA	FR	FR%
Casado	7	0,28	28%
Soltero	11	0,44	44%
unión no legal	7	0,28	28%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 7: Distribución de enfermeros por estado civil del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

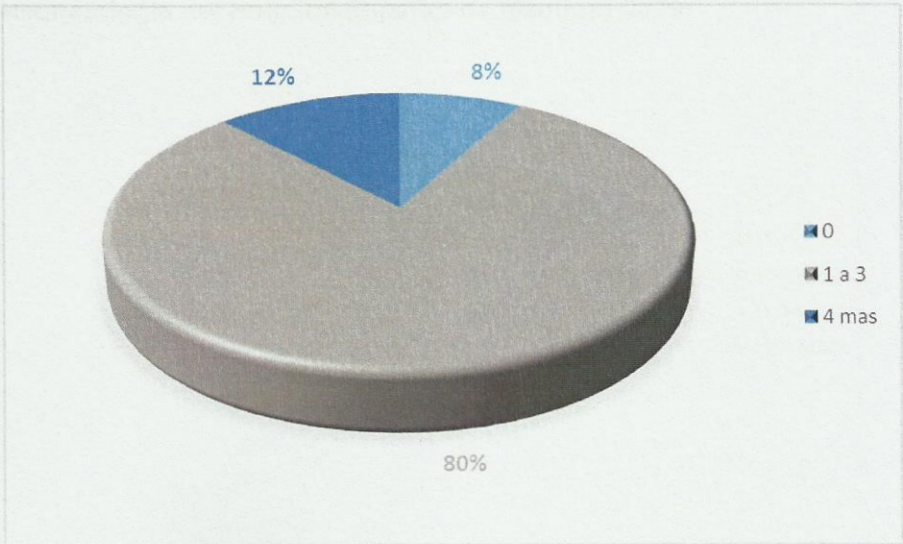
Comentario: Se observa que la mayor parte del personal de enfermería en estudio, el 44% se encuentran soltero, seguido con iguales proporciones del 28% se encuentra el personal casados/as y con unión no legal.

Tabla número 8: Distribución de los enfermeros por cantidad de hijos del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

HIJOS	FA	FR	FR%
0	2	0,08	8%
1 a 3	20	0,8	80%
4 mas	3	0,12	12%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 8: Distribución de enfermeros por cantidad de hijos del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

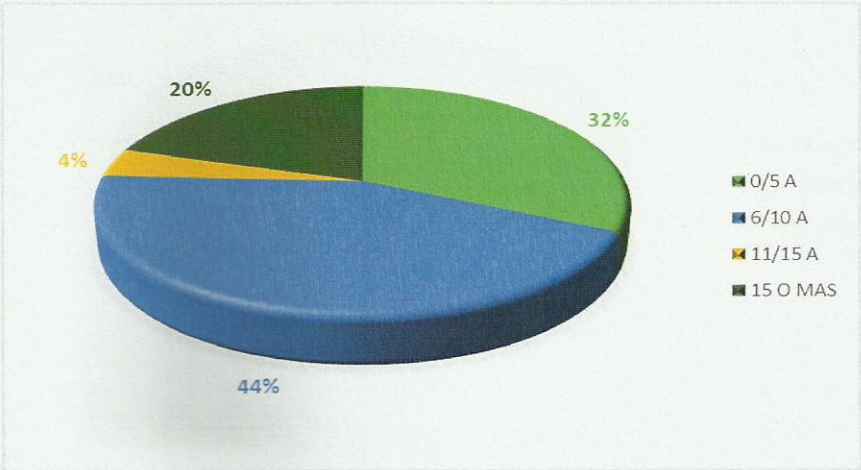
Comentario: Respecto a la carga familiar se aprecia que del 100% de los enfermeros/os el 80% tiene entre 1 a 3 hijos, el 12% ente 4 o más hijos y solo el 8% no tiene hijos.

Tabla número 9: Antigüedad en la institución de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

ANTIGÜEDAD	FA	FR	FR%
0/5 A	8	0,32	32%
6/10 A	11	0,44	44%
11/15 A	1	0,04	4%
15 O MAS	5	0,2	20%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 9: antigüedad en la institución de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

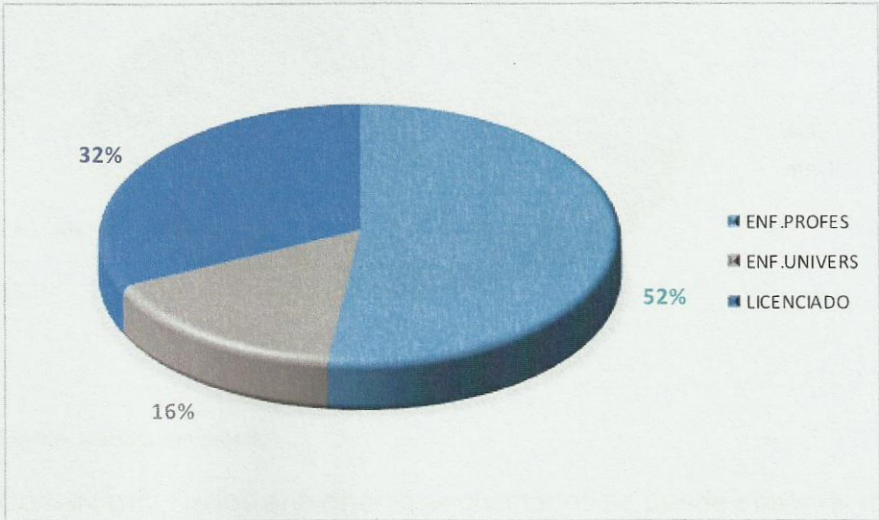
Comentario: En el siguiente grafico se puede apreciar que el 44% del personal de enfermería tiene de 6 a 10 años de antigüedad en la institución, un 32% tiene de 0 a 5 años en el servicio, el 20% lo completa el personal con 15 o más años, mientras que el 4% se representa con personal que tiene entre 11 a 15 años en el hospital.

Tabla número 10: Nivel de formación de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

TITULO	FA	FR	FR%
ENF.PROFES	13	0,52	52%
ENF.UNIVERS	4	0,16	16%
LICENCIADO	8	0,32	32%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 10: Nivel de formación de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

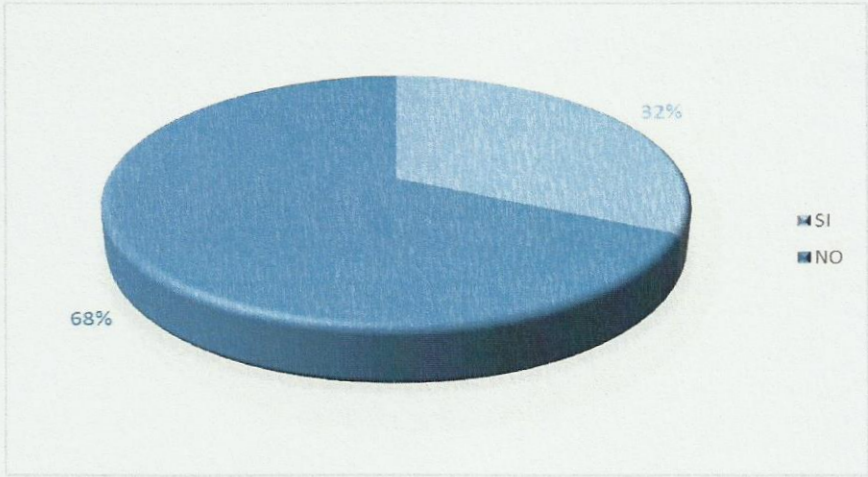
Comentario: Respecto el grado de instrucción, se observa que 52% son enfermeros profesionales, el 32% licenciados en enfermería y el 16% restante enfermeros universitarios. Esto pone en evidencia que en el servicio se cuenta con personal capacitado y con experiencia.

Tabla número 11: Ausentismo por responsabilidades en el hogar de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	8	0,32	32%
NO	17	0,68	68%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 11: Ausentismo por responsabilidades en el hogar de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

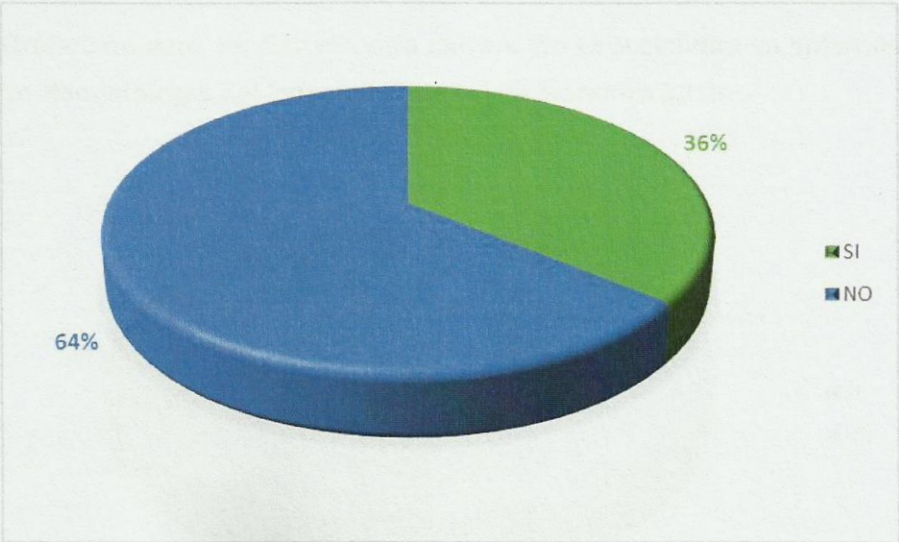
Comentario: De los enfermeros encuestados se puede observar que el 68% no se ha ausentado a su lugar de trabajo por responsabilidades en el hogar, el 32% restante si se ausentado por tales motivos.

Tabla número 12: Pluriempleo en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	9	0,36	36%
NO	16	0,64	64%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 12: Pluriempleo en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

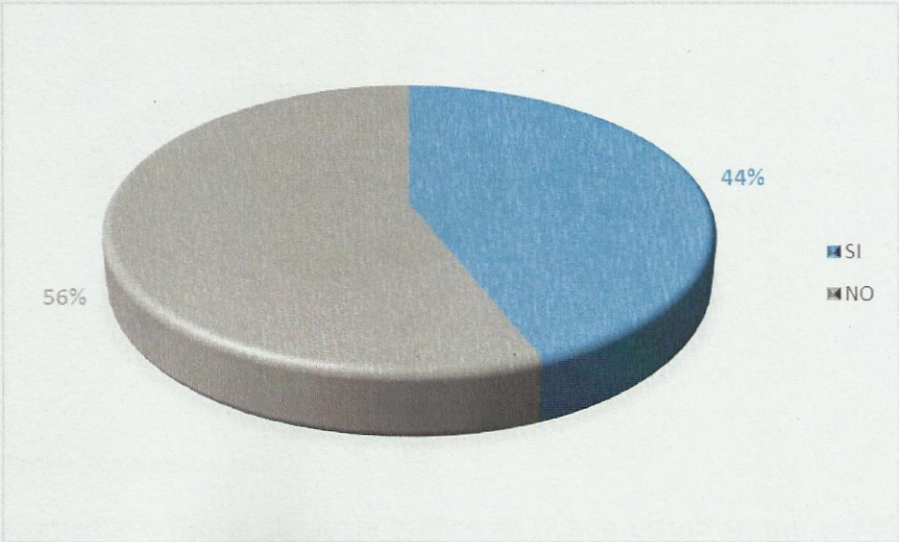
Comentario: Según se puede apreciar en el grafico durante el año 2019 el 64% de los enfermeros/as no se desempeñaron laboralmente en otra/as instituciones, el 36% restante mantiene una relación temporal de dos o más empleos. El pluriempleo puede favorecer el bajo rendimiento y problemas de salud.

Tabla número 13: Estudia otra carrera y/o especialidad en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	11	0,44	44%
NO	14	0,56	56%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 13: Estudia otra carrera y/o especialidad en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

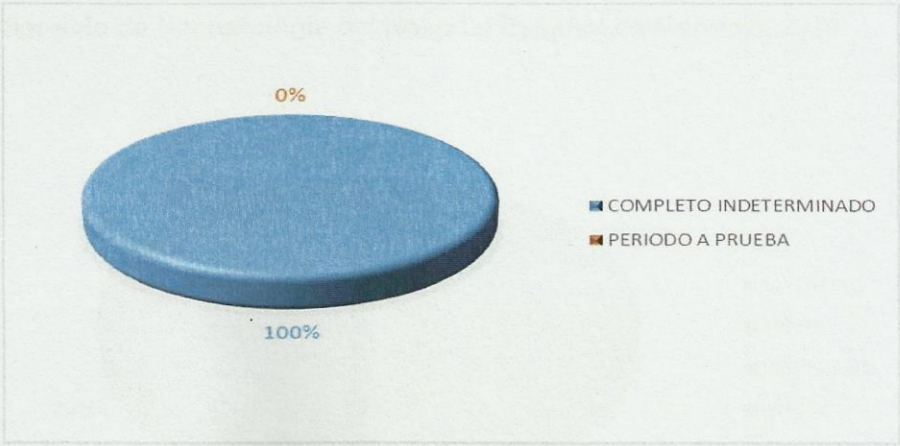
Comentario: Podemos observar que del total de los encuestados el 56% no está realizando otra carrera y/o especialidad y el 44% restante si se encuentra realizando este tipo de actividades.

Tabla número 14: Condiciones laborales de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

CONDICION DE EMPLEO	FA	FR	FR%
COMPLETO INDETERMINADO	25	1	100%
PERIODO A PRUEBA	0	0	0%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 14: Condición laboral de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

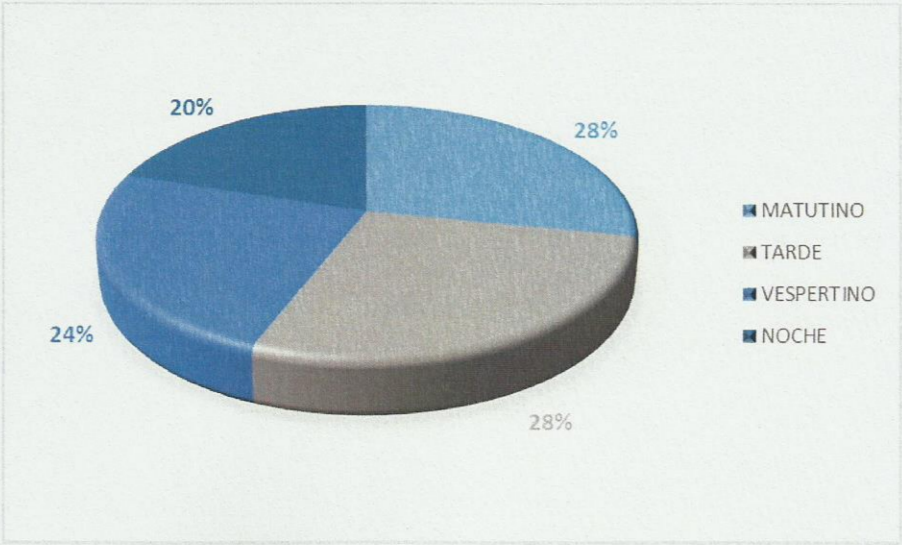
Comentario: En el siguiente grafico se puede observar que el 100% del personal se encuentra en condición laboral de tiempo completo indeterminado.

Tabla número 15: Distribución por turnos de trabajo de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

TURNO	FA	FR	FR%
MATUTINO	7	0,28	28%
TARDE	7	0,28	28%
VESPERTINO	6	0,24	24%
NOCHE	5	0,2	20%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 15: Distribución por turnos de trabajo de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

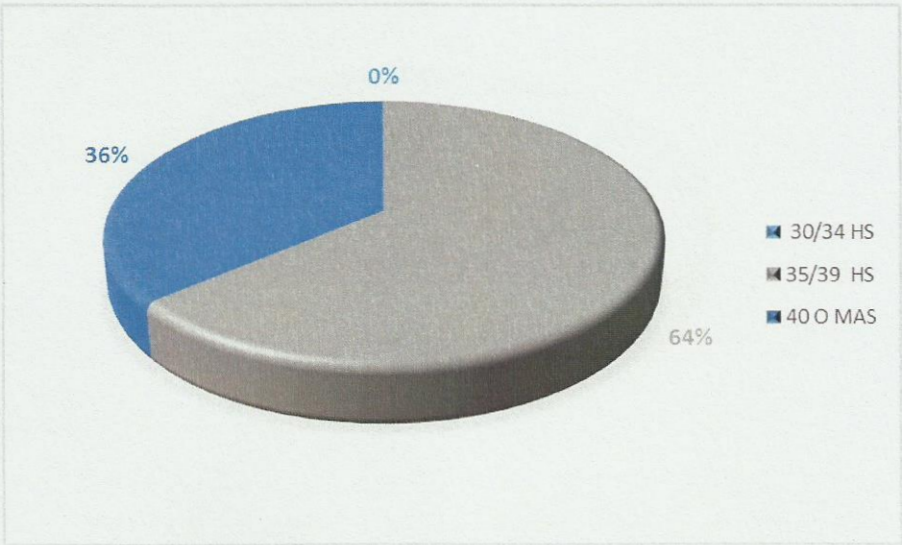
Comentario: En primer lugar, se destaca que el personal no tiene turnos rotativos, el 28% trabaja en el turno matutino, el otro 28% en el turno tarde, un 24% del personal se desarrolla en el turno vespertino, mientras que el 20% en el turno noche

Tabla número16: Frecuencia semanal de la permanencia en el lugar de trabajo de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

HORAS	FA	FR	FR%
30/34 HS	0	0	0%
35/39 HS	16	0,64	64%
40 O MAS	9	0,36	36%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 16: Frecuencia semanal de la permanencia en el lugar de trabajo de los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

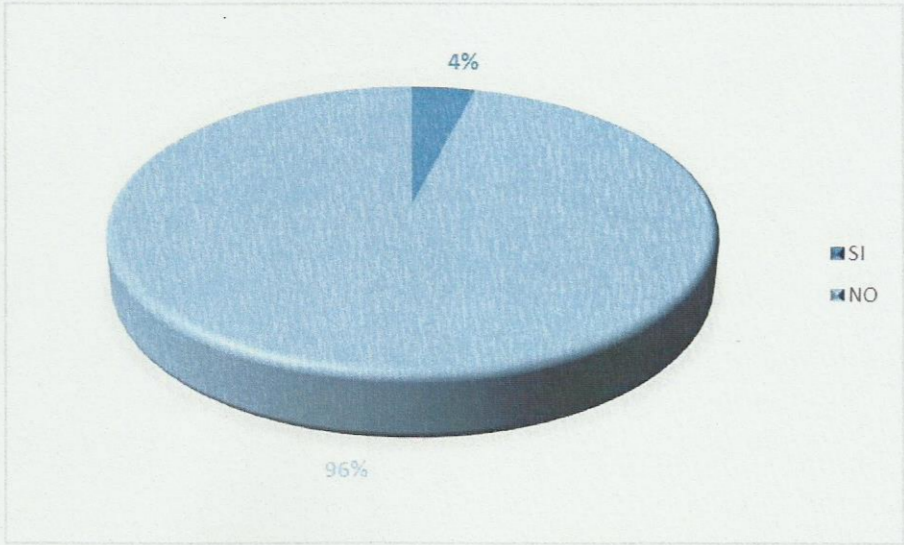
Comentario: Se puede observar que, el 64 % de los enfermeros/as se desempeña de 35 a 39 horas/sem, luego con menor porcentaje, pero mayor cantidad de horas de trabajo se encuentran con el 36% los enfermeros/as que realizan 40 o más horas/sem

Tabla número 17: Motivación económica en la institución a los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	1	0,04	4%
NO	24	0,96	96%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 17: Motivación económica en la institución a los enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

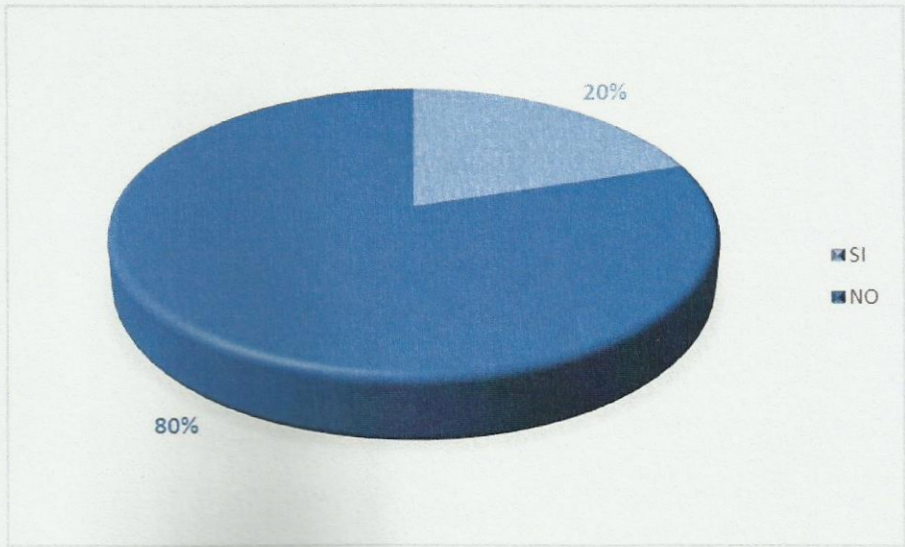
Comentario: En el siguiente grafico nos revela que del total de los encuestados (25) el 96% aduce que no recibe ningún tipo de motivación económica por parte de la institución y solo el 4% considera que si se lo motiva económicamente.

Tabla número 18: En caso de ausentarse un compañero de trabajo la institución lo obliga a recargarse, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	5	0,2	20%
NO	20	0,8	80%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 18: En caso de ausentarse un compañero de trabajo la institución lo obliga a recargarse, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

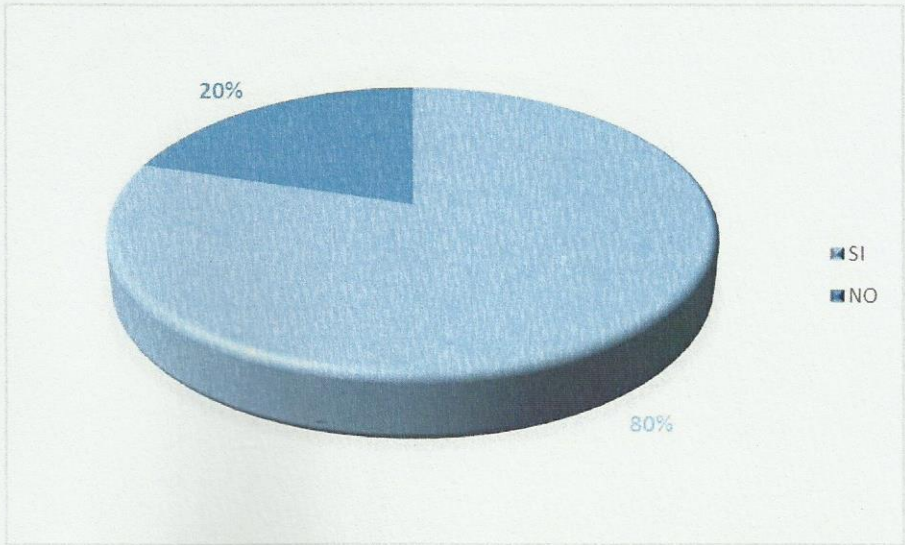
Comentario: Según se puede apreciar a continuación durante el año 2019 hubo un 80% del personal enfermero que manifestó que, en caso de ausentarse un compañero de trabajo, la institución no lo obliga a recargarse y si un 20% refiere que si es obligado a recargarse ante la ausencia de un enfermero.

Tabla número 19: Ambiente laboral apropiado para enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	20	0,8	80%
NO	5	0,2	20%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 19: Ambiente laboral apropiado para enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

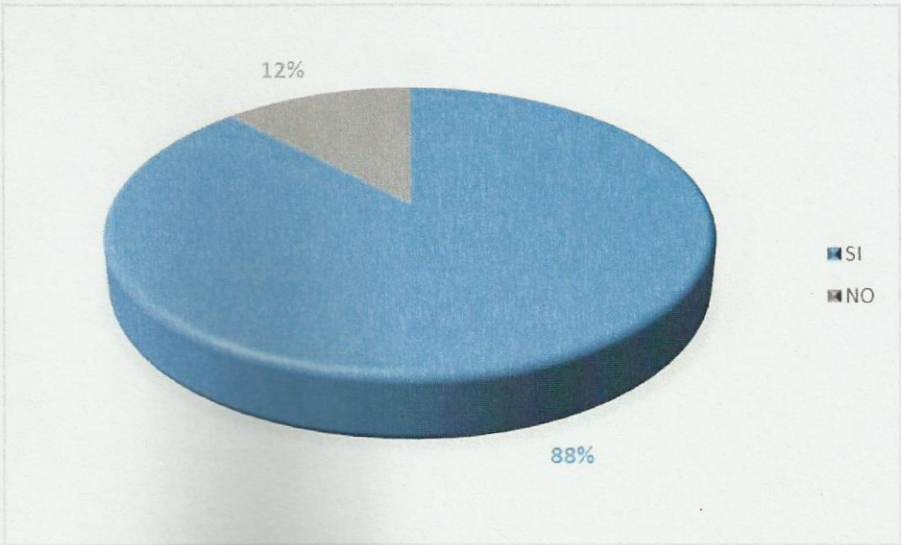
Comentario: En la siguiente tabla se observa que el 80% de los enfermeros considera que se encuentra en un ambiente laboral limpio y confortable, mientras que el otro 20% considera que no se reúnen esas condiciones en el área de trabajo.

Tabla número 20: Existen medidas de higiene y seguridad en el servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	22	0,88	88%
NO	3	0,12	12%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 20: Existen medidas de higiene y seguridad en el servicio en el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

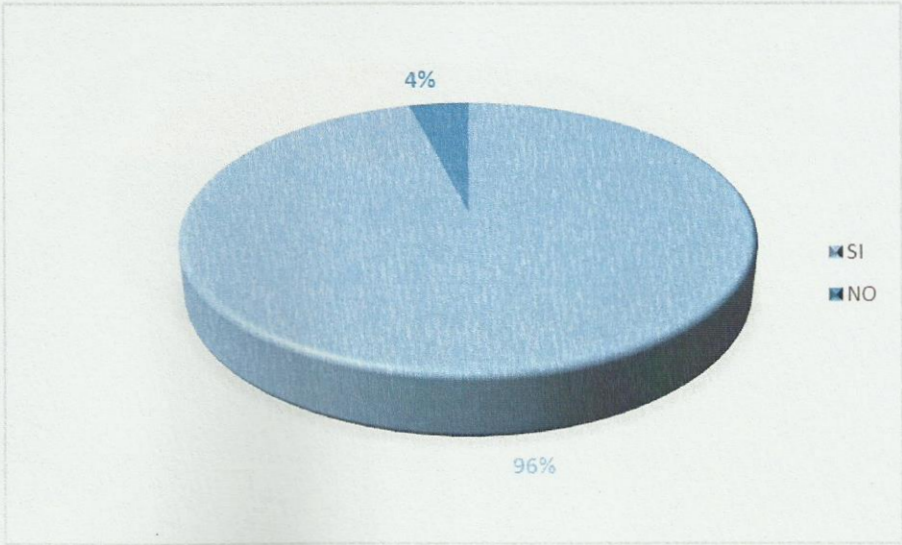
Comentario: Se puede observar que del total del personal de servicio el 88% trabaja con medidas de seguridad e higiene dentro del mismo y el otro 12% de personal manifiesto no trabajar con esas medidas.

Tabla número 21: Tiene buena relación con sus compañeros, enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	24	0,96	96%
NO	1	0,04	4%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 21: Tiene buena relación con sus compañeros, enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

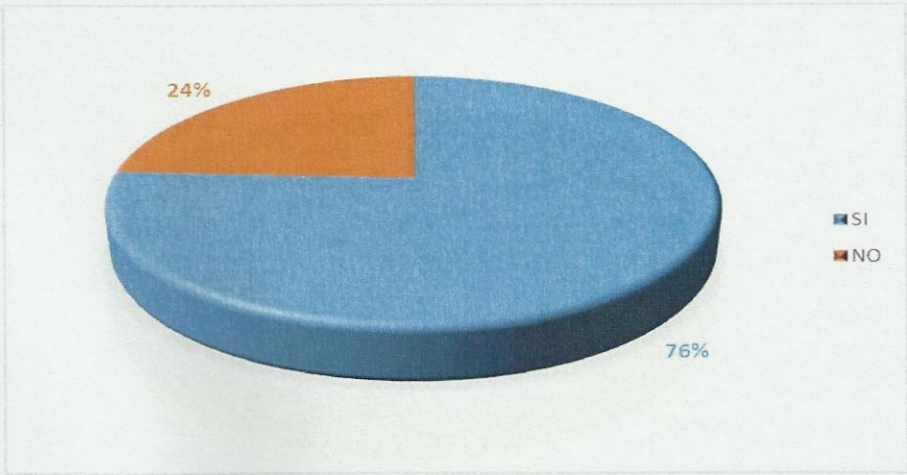
Comentario: Se observa que el 96 % del personal de salud manifiesta tener buena relación con sus compañeros, el otro 4 % no está de acuerdo y manifiesta no tener buena relación laboral.

Tabla número 22: Las actividades que realiza en su puesto son motivadoras, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	19	0,76	76%
NO	6	0,24	24%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 22: Las actividades que realiza en su puesto son motivadoras, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

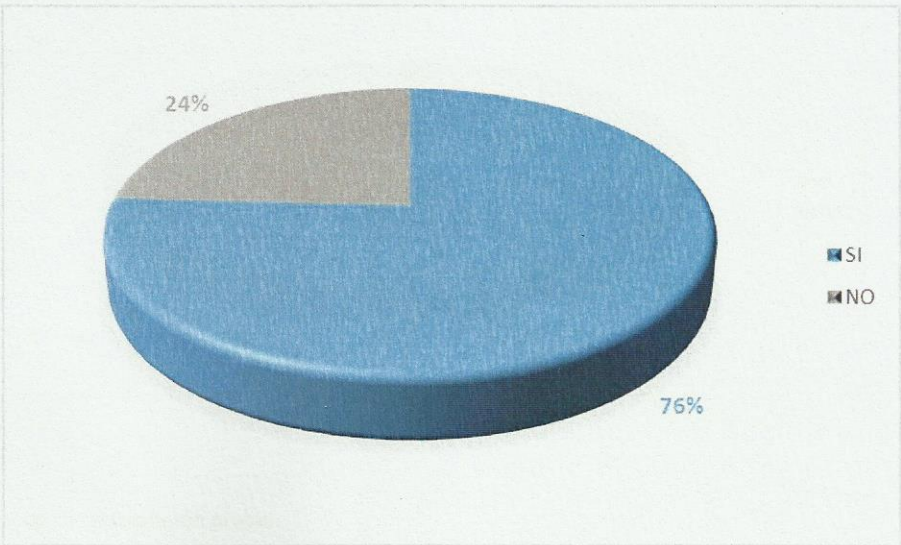
Comentario: Se observa que el 76% del personal manifiesta que las actividades que realiza en su puesto de trabajo son motivadoras a diferencia del 24% restante que opina que las actividades realizadas no son motivadoras.

Tabla número 23: capacitaciones en el servicio para enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	19	0,76	76%
NO	6	0,24	24%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 23: Capacitaciones en el servicio para enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

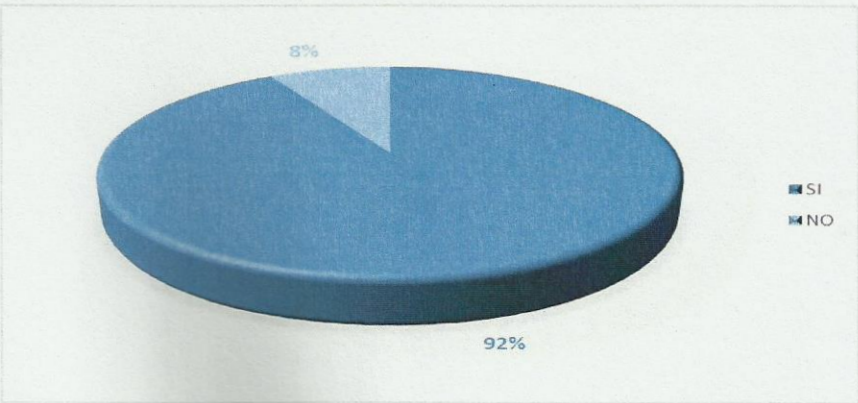
Comentario: Se observa en la tabla n°23 que el 76% del personal de salud realiza actividades de capacitación dentro del servicio y el otro 24% desconoce de las capacitaciones

Tabla número 24: es posible realizar cambios de turnos en el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	23	0,92	92%
NO	2	0,08	8%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 24: es posible realizar cambios de turnos en el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

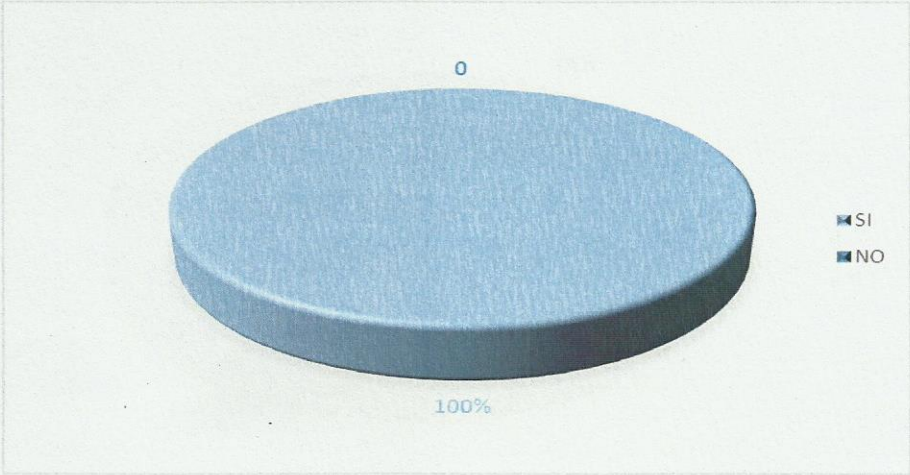
Comentario: El 92% del enfermero manifiesta realizar cambios de turnos al mes, el 8% restante no realiza cambios o desconoce de ellos.

Tabla número 25: El ausentismo laboral es un problema para el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	25	1	100%
NO	0	0	0
TOTAL	25	1	100,%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 25: El ausentismo laboral es un problema para el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

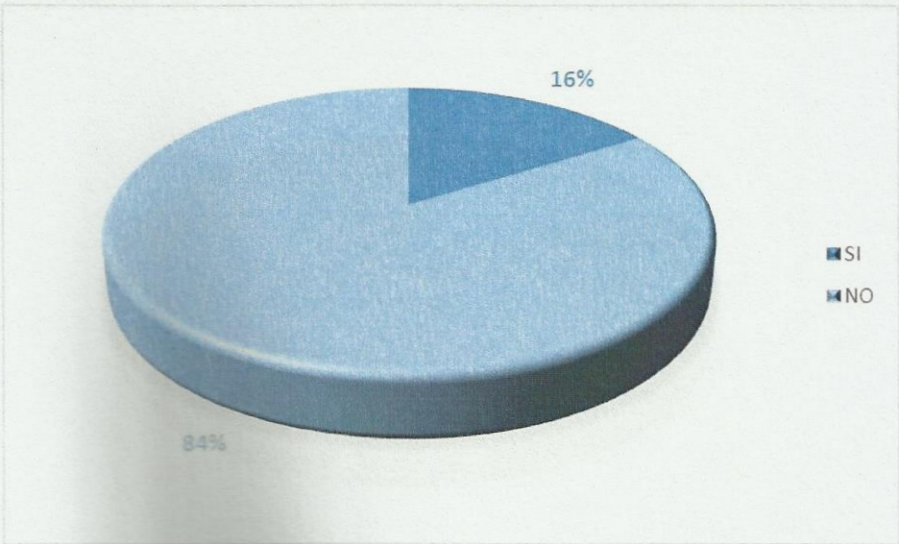
Comentario: Se puede apreciar en el grafico n°25 que el 100%del personal de enfermería considera que el ausentismo laboral es un problema para la institución.

Tabla número 26: se aplican medidas correctivas en el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	4	0,16	16%
NO	21	0,84	84%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 26: se aplican medidas correctivas en el Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

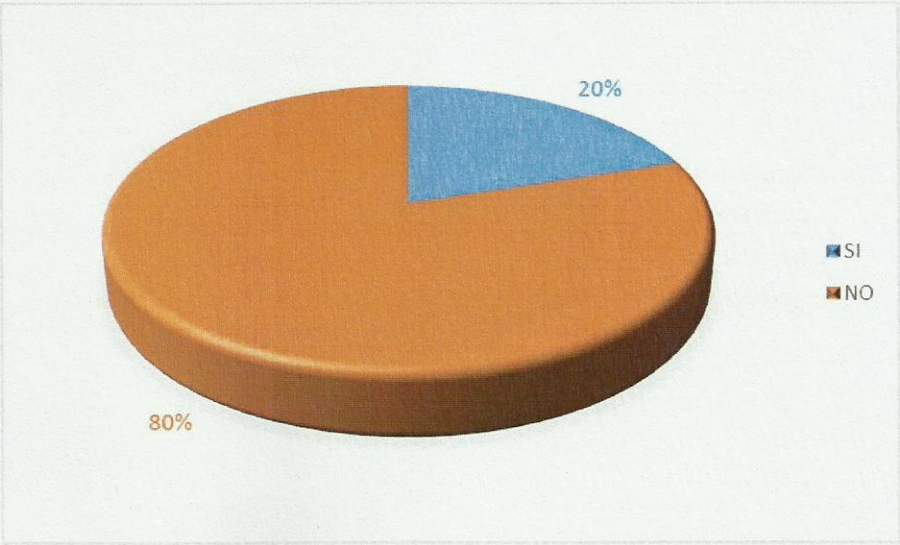
Comentario: Se puede observar que el 84% del personal cree que la institución no aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral el otro 21 % considera que si se aplican medidas correctivas.

Tabla número 27: dificultad para asistir a su lugar de trabajo por lejanía, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	5	0,2	20%
NO	20	0,8	80%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 27: dificultad para asistir a su lugar de trabajo por lejanía, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

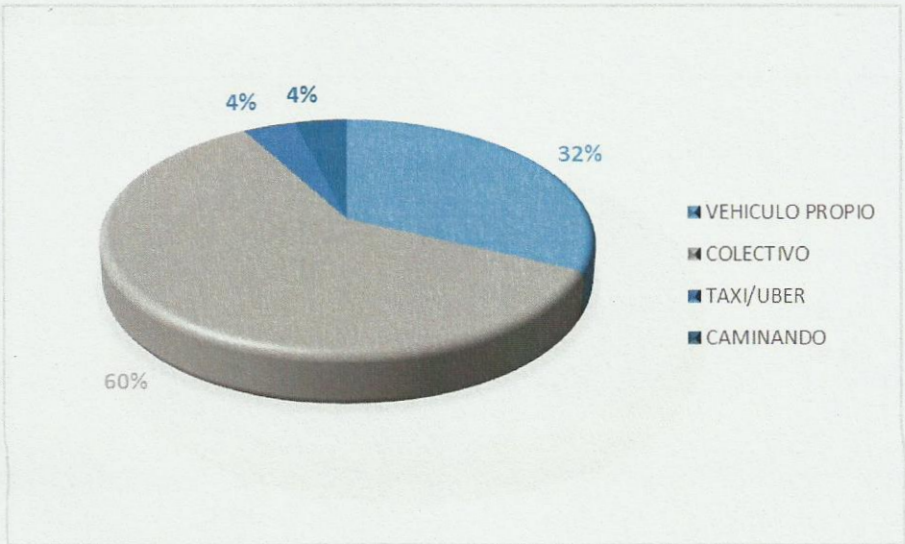
Comentario: La siguiente tabla muestra la frecuencia que presenta el personal de salud que tiene dificultad para asistir a su lugar de trabajo por lejanía del mismo. El 80% manifiesta no tener dificultad y el 20 % si presenta dificultad para asistir a su trabajo por la lejanía del mismo.

Tabla número 28: Medios de transportes con los que dispone el personal del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

Medio de transporte	FA	FR	FR %
VEHICULO PROPIO	8	0,32	32%
COLECTIVO	15	0,6	60%
TAXI/UBER	1	0,04	4%
CAMINANDO	1	0,04	4%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico número 28: Medios de transportes con los que dispone el personal del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia.

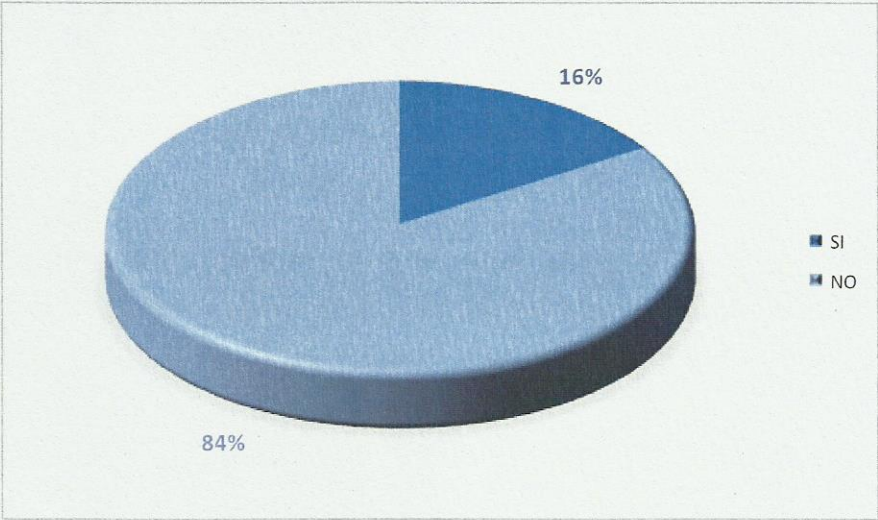
Comentario: Se observa que el 60% del personal llega a su lugar de trabajo en colectivo, el 32% cuenta con vehículo propio, el 4% viaja en taxi/Uber y en un cuarto y quinto lugar con el 4% lo hacen caminando.

Tabla número 29: Falta a su lugar de trabajo por causa de su medio de transporte, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019

	FA	FR	FR%
SI	4	0,16	16%
NO	21	0,84	84%
TOTAL	25	1	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico número 29: Falta a su lugar de trabajo por causas de su medio de transporte, en enfermeros del Servicio de Neonatología del Hospital Español de Mendoza 2019



Fuente: elaboración propia

Comentario: Se observa en el grafico que el 84% del personal de enfermería no falta a su lugar de trabajo por causas en el medio de transporte, si el 16% se ausenta a su puesto por dichas causas.

CAPÍTULO III

Resultados, Discusión y Propuestas

Resultados, Discusión y Propuestas

Este trabajo nos permite interpretar las características del ausentismo laboral del personal de enfermería de un área crítica, como lo es la Neonatología. El personal de enfermería neonatal se considera un recurso de importancia en la institución, debido a que su ausencia o falta es difícil de ser reemplazado por otro enfermero del hospital, ya que no cuenta con los conocimientos y las habilidades prácticas para la atención del paciente neonato. Esto en general repercute de forma negativa para la organización del servicio e impide lograr los objetivos del mismo.

La recolección de datos para llevar a cabo la investigación se realizó en dos etapas: en la primera se hizo una revisión de los datos de los diagramas mensuales del servicio de Neonatología pertenecientes al año 2019, donde se registran el ausentismo del personal de enfermería, y en segundo lugar se aplicaron cuestionarios a una muestra de 25 enfermeros del servicio.

A. Registros de los diagramas mensuales. Servicio de Neonatología 2019 ***Respuesta al objetivo específico: determinar las características generales del ausentismo laboral como la magnitud, frecuencia y tipo***

1) Según magnitud, severidad y duración

En la tabla N° 1 se presentan las características del ausentismo laboral medidos a través de los indicadores principales de magnitud, severidad y duración en el periodo del 2019 en el servicio de Neonatología

- La tasa global de ausentismo (TGA) anual es de 21.7, se puede observar que es más alta en los meses de diciembre, enero y febrero, siendo el más alto el mes de enero con una TGA de 37.0 por cada 100 horas laborales.
- La tasa de severidad (TS) anual es 28, la más alta se presenta en el mes de enero con 59.7 cada 100 horas laborales con un promedio de 24 horas enfermero trabajadas.

- La tasa de duración (TD) más alta es de 11.3 en el mes de febrero y TD de 6.1 para el año 2019, lo que representa 6 guardias perdidas por persona por año.

2) Según el tipo

Se ha tomado la clasificación de ausentismo según: ausentismo justificado y el ausentismo no justificado, ausentismo justificado por alguna de las instancias consideradas legales como partes médicos, partes médicos por enfermedad de familiar, fallecimiento de familiar, licencias por maternidad, licencias por lactancia. ART, licencias por embarazos y aquellos permisos que otorga el hospital, que requieren previa autorización por impreso/escrito y firmada por el jefe del servicio.

- El total de ausencias para el año 2019 es de 1500. Presenta un total de 1373 (91.5%) ausentes justificados, frente a 127 (8.5%) no justificados en el año 2019. Los meses con más ausentismo justificados son enero 207 (15%) y febrero 187 (13.6%); y los meses con más ausentismos no justificados son junio 18 (14%) y diciembre 18 (14%).
- Entre los ausentismos justificados presentan una mayor proporción las licencias anuales reglamentarias (LAR) 424 (30.8%) en el año 2019, devolución de francos trabajados (FCO DEV) 394 (28.6%) en el año 2019 y los partes médicos 304 (22%) en el año 2019, mientras que día por estudio es 102 ausencias (7.4%), maternidad 73 ausencias (5.3%), lactancia 28 ausentes (2%), familiar enfermo 27 ausentes (1.9%), ART 12 ausencias (0.9%), fallecimiento familiar 2 ausencias (0.15%), mudanza 1 ausencia (0.07%) y embarazo 0 ausencias(0%)

B. Datos de cuestionarios aplicados a enfermeros del servicio de Neonatología en respuesta a los objetivos específicos de: Identificar los factores personales, reconocer los factores laborales y extra laborales asociados al ausentismo;

- En relación al perfil demográfico la distribución por edades, se observó que el 36% de la muestra tiene entre 25 a 34 años, seguido con un 24% los enfermeros de 35 a 39 años, en tercer y cuarto lugar con un 12% los de franja etaria de 40 a 44 años y de 45 a 49 años, un 8% del personal tiene entre 50 a 54 años y por último el 8% restante más de 55 años. La edad promedio de los enfermeros es de 33 años. La muestra refleja que el mayor porcentaje de trabajadores corresponde al personal de sexo femenino con un total de 22 mujeres (88%) en relación al 12% sobre el sexo masculino. Estos datos demuestran que la mayoría de los enfermeros que se desempeñan en el servicio de neonatología Hospital Español, pertenecen al sexo femenino. En lo que respecta al estado civil del personal la mayor proporción son solteros 11 (44%), casados 7 (11%) y en unión civil 7(11%). Respecto a la carga familiar se aprecia que del total de los enfermeros/os, son 20 (80%) los que tienen entre 1 a 3 hijos, 4 (12%) tienen entre 4 o más hijos y solo 3 (8%) no tiene hijos. **No se observan diferencias significativas en relación a los perfiles demográficos del personal que incidan en el ausentismo laboral en el servicio**
- Con respecto a los años de antigüedad en el servicio se puede apreciar que 11 personas (44%) tiene de 6 a 10 años de antigüedad, 8 (32%) tienen de 0 a 5 años en el servicio, 5 (20%) lo completa el personal con 15 o más años de antigüedad, mientras que 5 enfermeros (4%) tienen entre 11 a 15 años en el hospital. **No se observan diferencias significativas en relación a los años de antigüedad.**
- El servicio cuenta con un total de 13 enfermeros profesionales (52%), 4 enfermeros universitarios (16%) y 8 licenciados en enfermería (32%). Esto pone en evidencia que en el servicio se cuenta con personal capacitado y con experiencia. **No se observan diferencias significativas en relación al nivel de formación**
- Con respecto al factor personal "ausentismo por responsabilidades en el hogar" de los enfermeros encuestados 8 (32%) respondieron que si se

habían ausentado por este motivo y 17 (68%) no lo habían hecho. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**

- Según se puede apreciar durante el año 2019, 16 (64%) de los enfermeros/as no se desempeñaron laboralmente en otra/as instituciones, 9 (36%) restante mantiene una relación temporal de dos o más empleos. **Se observa que la persona con más de un trabajo presenta mayor ausentismo en relación a aquellas que solo tienen un solo empleo**
- Hay un total de 11 profesionales (44%) que se encuentran realizando otra carrera o especialidad y un total de 14 (56%) que no están cursando ningún estudio. **Se observa que, si bien nos es el porcentaje más alto en este factor, los enfermeros que se especializan, representa una proporción significativa sobre las ausencias justificadas**
- Respecto a las condiciones laborales el 100% del personal se encuentra en relación de contratación por tiempo completo indeterminado. Se destaca que el personal no tiene turnos rotativos, 7 (28%) trabaja en el turno matutino, 7 (28%) en el turno tarde, 6 (24%) del personal se desarrolla en el turno vespertino, mientras 5 (20%) en el turno noche. Se puede observar que, 16 (64%) de los enfermeros/as se desempeña de 35 a 39 horas/sem, luego con menor porcentaje, pero mayor cantidad de horas de trabajo se encuentran 9 (36%) los enfermeros/as que realizan 40 o más horas/sem. **Se observa mayor cantidad de ausentismo en el personal que permanece más horas en el lugar de trabajo.**
- Presencia de factores motivacionales o castigos frente al ausentismo, del total de los encuestados, 24 (96%) aduce que no recibe ningún tipo de motivación económica por parte de la institución y solo 1 (4%) considera que si se lo motiva económicamente. El personal enfermero manifestó que, en caso de ausentarse un compañero de trabajo, la institución no lo obliga a recargarse son 20 (80%), y 5 (20%) refieren que si es obligado a recargarse ante la ausencia de un colega. Se observa que 19 profesionales (76%) manifiestan que las actividades que realiza en su puesto de trabajo son

motivadoras a diferencia que 6 (24%) restante opinan que las actividades realizadas no son motivadoras. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**

- Relación ambiente laboral se observa que 20 (80%) de los enfermeros considera que se encuentra en un ambiente laboral limpio y confortable, mientras que 5 (20%) considera que no se reúnen esas condiciones en el área de trabajo. Con respecto a las medidas de higiene y seguridad del servicio 22(88%) trabaja con medidas de seguridad e higiene dentro del mismo y 3 (12%) de personal manifiesto no trabajar con esas medidas. Y se observa que el 96 % del personal de salud manifiesta tener buena relación con sus compañeros, el otro 4 % no está de acuerdo y manifiesta no tener buena relación laboral. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**
- Relación capacitación del personal por parte del servicio: 19 enfermeros, 76% del personal de salud realiza actividades de capacitación dentro del servicio y 6 (24%) desconoce de las capacitaciones. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**
- Con respecto a la posibilidad de realizar cambios de turnos 23 (92%) enfermeros manifiestan realizar cambios de turnos al mes, 2 (8%) restante no realiza cambios o desconoce de ellos. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**
- Sobre la percepción que el personal tiene del ausentismo, se puede apreciar que el 100% del personal de enfermería considera que el ausentismo laboral es un problema para la institución. Del total del personal 21 enfermeros (84%) creen que la institución no aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral, y 4 (21%) considera que si se aplican medidas correctivas. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**
- Relación medios de transporte. Frecuencia que presenta el personal de salud que tiene dificultad para asistir a su lugar de trabajo por lejanía del

mismo. El 80% manifiesta no tener dificultad y el 20 % si presenta dificultad para asistir a su trabajo por la lejanía del mismo. Se observa 15 del total de enfermeros (60%) llega a su lugar de trabajo en colectivo, 8 (32%) cuenta con vehículo propio, 1 (4%) viaja en taxi/Uber y 1 lo hace caminando (4%). Se obtuvo que 4(16%) enfermeros refieren haberse ausentado por causa del medio de transporte y 21 (84%) refieren no haber tenido este inconveniente. **No se observan diferencias significativas en relación a este factor.**

Por lo expuesto se puede señalar la complejidad de encontrar con claridad la causa que provoca el ausentismo entre los profesionales de enfermería, como ya se ha comunicado el ausentismo es un fenómeno multicausal, que excede a un grupo o fenómeno en particular. Resulta necesario que las autoridades involucradas en la organización y gestión de los servicios consideren la aplicación de medidas para controlar al mismo y así reducir el impacto q este fenómeno provoca en: la institución, los demás profesionales de salud, los enfermeros y los pacientes.

Recomendaciones

Mejorar los registros de ausentismo no justificado, porque no permite discriminar cual es el motivo exacto del mismo, disponer esos datos acerca de las diferentes causas permitiría orientar a las acciones hacia aquellos factores.

Implementar sistema de recargos programados con anticipación para evitar sobrecargar al personal con trabajo y evitar que el personal se recargue en sus francos, ya que esto significaría la ausencia de este, en un día que no estaba programado tener que devolverle el franco.

Organizar la designación de licencias reglamentarias anuales, en lo posible respetando las preferencias del personal, pero de tal manera que no repercuta en el aumento del ausentismo.

Diseñar un sistema de registros digitales y modernos, sobre los datos del ausentismo del personal de enfermería del Hospital Español, que permita visualizar ausentes, tardanzas y permisos especiales con el fin de medir la magnitud del problema.

Organizar actividades de investigación del ausentismo, ya que es un fenómeno multicausal de gran impacto para la institución, el personal y la atención de enfermería.

Mejorar los registros de licencias médicas, que permita discriminar si se deben a causa fisiológicas, psiquiátricas, accidentes laborales, para llevar a cabo programas de prevención oportunos.

Implementar programas de prevención de enfermedades y accidentes laborales, que favorezcan el equilibrio ambiental, físico, psíquico, social del individuo y su entorno a partir de la integración grupal.

Incorporar la participación del personal involucrado en la búsqueda e implementación de soluciones, permitiendo la expresión de ideas y favoreciendo la comprensión de cada integrante del grupo.

APENDICE Y ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

1. Antonio García, Marcos de. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(223), 111-120. Recuperado en 03 de julio de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000200004&lng=es&tlng=es.
2. Baptista. Méndez. Zunino, N. (2016). Ausentismo laboral. Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias económicas y de Administración. Universidad de la República. Uruguay. Recuperado de http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
3. Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 12 (1), 21-32.
4. Camarota, R. Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral por causa médica en la policía nacional Uruguay. *Rev Biomedicina*. 10(1): 34-53. Recuperado de <https://dialnet.unrioja.es/servelet/articulo?codigo=5257002>
5. Castillo, M; Castro, C; Sánchez, A; Ceballos, B H; Pianesi, Mr.; Malarczuck, C; Bonneau, G; Albrekt, A; Bollati, E; Sánchez, A. (2016) Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana*, vol. 50, núm. 1, marzo, 2016, pp. 37-44 .Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/535/53546180007.pdf>
6. Cassiani, S. Hoyos, M. Barreto, M. Sives, K. da Silva, F. (2018) Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana Salud Pública*. vol. 42: e72. Recuperado de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>

7. Consejo internacional de enfermería (2020). Recuperado de <https://www.icn.ch/>

Díaz Ávila, M. Romero, A. Villegas, V. (2015) Ausentismo y su influencia en dinámica laboral y relaciones interpersonales de enfermería. (tesis de grado) Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8580/diaz-avila-maria-celeste.pdf

8. Ferraro, C. (2016). Incidencia del ausentismo laboral y factores determinantes del personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado de Oncología Luciano Fortabat de Olavarría. Recuperado de http://capacitarsalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/tesos_pdf.

9. Hernández Cortina, Abdul, & Guardado de la Paz, Caridad. (2004). La Enfermería como disciplina profesional holística. *Revista Cubana de Enfermería*, 20(2), 1. Recuperado en 03 de julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es&tlng=es.

10. Jiménez, FM. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. (tesis). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariana2014.pdf;sequence=1>

11. Manzo Espinoza, E. I., Gómez Mejía, K. B. y Bermúdez Sarguera, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Revista Mapa*, 1(18), 1-10. Recuperado de <http://revistamapa.co>

12. Mesa, F. Kaempffer, R. (2004). 30 años de estudio sobre el ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresa. *Revista Médica Chile*. Vol. 132, 1100-1108. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>

13. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. Información Legislativa. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

14. Morquera Tavera, N (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17172>.+
15. Organización Mundial de la Salud (2018) Programas y Proyectos. Ginebra: OMS. Recuperado de <http://www.who.int/es/>
16. Organización Internacional del Trabajo (2018). Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
17. Puc-Valdez M, Rojas-Juárez M R, Torres-Alavés M, L G.(2005); Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras .Rev. Enfermería 13(3)p.141-145 Recuperado de:<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2005/eim053d.pdf>
18. Real academia española (2020). Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., Madrid. Recuperado de <https://dle.rae.es>
19. Sánchez, D. (2015) Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud del Bosque. Vol. 5(1):43. Recuperado de: <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182>
20. Schiel, E. (25/02/2019). Licencia por enfermedad derechos y obligaciones que tienen los empleados. El Cronista. Recuperado de <https://www.cronista.com/fiscal/Licencia-por-enfermedad-derechos-y-obligaciones-que-tienen-los-empleados-20190225-0001.html>
21. Trindade, L. Grisa, C. Ostrovski, V. Adamy, E. Ferraz, L. Amestoy, S. Bodigos, M. (2014). Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario. Revista de Enfermería Global. Vol. 36, 138-146.doi: www.um.es/eglobal
22. Velásquez, R. (2019). Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado.

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Factores Asociados al Ausentismo Laboral

Nº de encuesta:

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas a las que pedimos sea lo más sincero posible acerca de la problemática del ausentismo en su trabajo.

Marque con una x la respuesta que considere correcta. Agradecemos su participación.

DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Edad: 25-34 () 35-39 () 40- 44 () 45 - 49 () 50 - 54 () +55 ()
2. sexo: femenino () masculino () otros ()
3. Estado civil: Casado () Soltero () Unión no legal ()
4. Cantidad de hijos: 0 () 1-3 () 4 o más ()
5. Tiempo de servicio: 0 a 5 años () 6 a 10 años () 11 a 15 años () 15 o + años ()
6. Grado de titulación: enfermero profesional () enfermero universitario () licenciado ()

FACTORES PERSONALES

7. ¿Por sus responsabilidades en su hogar no ha podido asistir a su trabajo?
SI () NO ()
8. ¿Trabaja en otros lugares? SI () NO ()
9. ¿Estudia otra carrera y/o especialidad? SI () NO ()

FACTORES LABORALES

10. ¿En qué condición de empleo se encuentra?
tiempo completo indeterminado () periodo de prueba ()
11. ¿En qué turno se desempeña? matutino () tarde () vespertino () noche ()

12. ¿Cuántas horas semanales trabaja en total?

30 hs - 34hs () 35 hs - 39 hs () 40 hs o más ()

13. ¿Su institución la motiva con remuneraciones económicas? SI () NO ()

14. ¿En el caso de ausentarse un compañero de trabajo la institución lo obliga a recargarse? SI () NO ()

15. ¿El ambiente laboral es limpio y confortable? SI () NO ()

16. ¿Dentro del servicio existen medidas de higiene y seguridad? SI () NO ()

17. ¿Tiene buena relación con sus compañeros? SI () NO ()

18. ¿Las actividades que realiza en su puesto son motivadoras? SI () NO ()

19. ¿En el servicio se realizan actividades de capacitación? SI () NO ()

20. ¿Se pueden realizar cambios de turnos en el mes? SI () NO ()

21. ¿Considera que el ausentismo laboral es un problema para la institución?
SI () NO ()

22. ¿Considera que la Dirección aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral? SI () NO ()

FACTORES EXTRALABORALES

23. ¿Tiene dificultad por lejanía del trabajo, para asistir al mismo? SI () NO ()

24. ¿Con qué medios de transporte cuenta para asistir a su lugar de trabajo?
Vehículo propio () colectivo () taxi/Uber () caminando () bicicleta ()

25. ¿Falta a su lugar de trabajo por causa de su medio de transporte? SI ()
NO ()

Anexo 3: tabla matriz

encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	45-49	fem	soltero	1 a 3	6 a 10 años	profesion	no	si	no	TCI	noche	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	si	si	si	no	no	colectivo	no
2	35-39	fem	soltero	1 a 3	6 a 10 años	licenciado	si	si	si	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	no	no	si	si	si	si	si	no	no	colectivo	no
3	35-39	fem	casado	1 a 3	6 a 10 años	licenciado	no	no	si	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	si	no	si	si	no	no	colectivo	no
4	35-39	mas	union no	4 o mas	6 a 10 años	profesion	si	si	no	TCI	vespertino	40hs o mas	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	vehiculo	si
5	25-34	fem	soltero	0	6 a 10 años	universita	no	no	si	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	no	si	si	si	no	no	colectivo	no
6	25-34	fem	union no	1 a 3	0 a 5 años	profesion	no	si	no	TCI	tarde	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	no	si	si	no	no	colectivo	no
7	25-34	fem	union no	1 a 3	6 a 10 años	universita	si	no	si	TCI	tarde	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	si	no	si	si	no	no	taxi/uber	no
8	25-34	fem	soltero	0	0 a 5 años	licenciado	no	no	si	TCI	tarde	35hs a 39hs	no	si	no	no	si	no	si	si	si	no	no	a pie	no
9	35-39	fem	soltero	1 a 3	0 a 5 años	licenciado	no	no	no	TCI	noche	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	si	si	si	si	no	si	colectivo	no
10	mas de 55	fem	union no	1 a 3	11 a 15 años	profesion	si	no	si	TCI	noche	35hs a 39hs	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	vehiculo	no
11	25-34	fem	union no	1 a 3	6 a 10 años	universita	si	no	si	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	si	no	si	si	si	si	si	no	si	colectivo	si
12	40-44	fem	casado	1 a 3	6 a 10 años	profesion	no	si	no	TCI	matutino	40hs o mas	no	no	si	si	si	no	si	si	si	no	no	colectivo	no
13	25-34	mas	soltero	1 a 3	0 a 5 años	profesion	si	si	si	TCI	noche	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	colectivo	si
14	40-44	fem	casado	4 o mas	mas de 15	licenciado	si	si	si	TCI	vespertino	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	no	si	si	si	si	vehiculo	no
15	50-54	fem	soltero	4 o mas	mas de 15	profesion	si	no	no	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	no	si	si	no	no	si	si	no	no	vehiculo	no
16	45-49	mas	soltero	1 a 3	mas de 15	licenciado	no	si	no	TCI	tarde	40hs o mas	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	vehiculo	no
17	50-54	fem	soltero	1 a 3	mas de 15	licenciado	no	no	no	TCI	tarde	35hs a 39hs	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	colectivo	no
18	35-39	fem	soltero	1 a 3	0 a 5 años	profesion	no	si	no	TCI	vespertino	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	si	si	si	no	no	vehiculo	no
19	45-49	fem	casado	1 a 3	0 a 5 años	universita	no	no	no	TCI	vespertino	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	si	si	si	no	si	colectivo	no
20	40-44	fem	casado	1 a 3	6 a 10 años	profesion	no	no	no	TCI	tarde	35hs a 39hs	no	no	si	si	no	si	si	si	si	no	no	colectivo	no
21	50-54	fem	soltero	1 a 3	mas de 15	profesion	no	no	no	TCI	vespertino	35hs a 39hs	no	no	si	si	si	si	si	si	si	no	no	colectivo	no
22	25-34	fem	casado	1 a 3	0 a 5 años	profesion	no	no	no	TCI	noche	35hs a 39hs	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	vehiculo	si
23	35-39	fem	casado	1 a 3	6 a 10 años	profesion	no	no	si	TCI	matutino	35hs a 39hs	no	no	no	si	si	si	si	si	si	no	no	vehiculo	no
24	25-34	fem	union no	1 a 3	0 a 5 años	profesion	no	no	si	TCI	tarde	40hs o mas	no	no	si	si	si	si	si	si	no	si	no	colectivo	no
25	25-34	fem	union no	1 a 3	6 a 10 años	licenciado	no	no	no	TCI	vespertino	35hs a 39hs	no	no	no	si	si	no	no	no	si	no	no	colectivo	no

Fuente: elaboración propia, datos procesados de cuestionarios