



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS EN TRABAJADORES
EN UNA EMPRESA METAL – MECANICA. ENERO A JULIO 2018**

Trabajo Académico para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Investigadoras:

Lic. Enf. Carbajal Puertas, Irdely

Lic. Enf. Palomino Amenero, Greta Haydeé

Asesora

Mg. Doris Velásquez Carranza

LIMA – PERÚ

2018

MG DORIS VELÁSQUEZ CARRANZA

ASESORA

Resumen

Objetivo de estudio: Identificar el ausentismo laboral justificado por causas médicas en base de datos de los trabajadores de una empresa metal mecánica Enero a Julio del 2018.

Material y Métodos: Este estudio es de tipo descriptivo de corte retrospectivo, con diseño no experimental; la población universo será de 200 trabajadores entre personal administrativo y operarios de la cual la muestra estará conformada por 130 trabajadores quienes laboran en la ciudad de Lima y cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. Se recolectó la información teniendo como primera fuente de información el certificado médico de incapacidad temporal, otorgado por un médico en diferentes especialidades, acreditado en el sistema web del colegio médico del Perú que estén debidamente escritos, este documento legal es entregado al personal de salud ocupacional el cual registra en una base de datos que contiene el cuadro de las ausencias laborales de todo el año y de cada trabajador; a través de la cual se realizará el levantamiento de información requerida en un instrumento que consta datos de filiación, número de días de descansos médicos, especialidad, tipo de contingencia, diagnósticos, tipo de cargo y grado de ausentismo. Para el desarrollo de este trabajo de investigación las investigadoras consideraremos los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

Palabras claves: Ausentismo, metal mecánica, operarios, trabajadores, enfermera ocupacional (Décs, Bireme, Lilacs).

ÍNDICE

PÁG.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.....	4
1.2 Formulación del problema.....	6
1.3 Justificación.....	6
1.4 Viabilidad.....	8
1.5 Factibilidad.....	8

CAPÍTULO II

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

2.1 Propósito.....	9
2.2 Objetivos.....	9

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes del estudio	10
3.2 Base teórica.....	10

CAPÍTULO IV

4.1 Operacionalización de variables.....	19
--	----

CAPÍTULO V

MATERIAL Y MÉTODOS.

5.1 tipo de estudio	21
5.2 diseño de estudio.....	21
5.3 Población.....	21
5.4 Muestra.....	22
5.5 Técnica de recolección de datos.....	22
5.6 Validación y confiabilidad.....	23
5.7 Procedimientos de recolección de datos.....	23
5.8 Análisis e interpretación de datos.....	24

CAPÍTULO VI

CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS

6.1 Consideraciones éticas.....	25
6.2 Consideraciones administrativas.....	25
6.3 Cronograma de actividades.....	26
6.4 Presupuesto	27

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
---------------------------------	----

ANEXOS.....	33
-------------	----

INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial la salud ocupacional es un cimiento para el desarrollo de diversas actividades socioeconómicas, las empresas deben cuidar la integridad de sus colaboradores mediante acciones que estén dirigidas a la promoción de la salud y la prevención de los accidentes e incidentes de los mismos.

Según la real academia de la lengua española el ausentismo laboral es definido como la ausencia de no acudir al trabajo, rutina de abandonar sus funciones laborales y deberes relacionados a su puesto de trabajo ⁽¹⁾.

Según la organización el trabajo (OIT), puntualiza el ausentismo como la inasistencia al centro de labores del personal, del que se tenía prevista su asistencia, relegando las vacaciones y las huelgas, define también la deserción laboral por causa medico como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad el individuo ⁽²⁾.

Desde la revolución industrial el ausentismo laboral va dirigida hacia la existencia de causas multifactoriales, tendiendo presente al colaborador, organización del centro de labores, el medio ambiente, los factores que dependen de la labor y los factores fuera del trabajo ⁽³⁾.

Los problemas que las personas afrontan de manera cotidiana en su trabajo son factores de riesgo importantes para su desarrollo físico y mental. El trabajador puede ausentarse por causas múltiples como; la no asistencia por enfermedad la cual es la más frecuente, accidente de trabajo y los accidentes comunes, en toda actividad estas causas aportan las tres cuartas partes del ausentismo.

El ausentismo afecta a todos los trabajadores de una empresa, dado que la ausencia de un trabajador causa sobrecarga de trabajo a los demás colaboradores, exigiendo así, un ritmo más acelerado y dar mayor responsabilidad de trabajo, este exceso laboral puede deteriorar la salud, ocasionando desgaste físico, psicológico y social.

Las empresas en la actualidad deben cuidar la integridad y salud de sus colaboradores, sin embargo, con el incremento de los indicadores de producción es una situación con la que lidia constantemente y con la cual puede incrementar los días de ausentismo laboral.

A nivel mundial la enfermedad común, los accidentes laborales son considerados las causas de mayor importancia de la no asistencia al trabajo.

Las empresas, constantemente buscan reducir costos en sus operaciones y además aumentar la productividad del personal. Sin embargo el ausentismo laboral genera pérdidas económicas e impacto en la cultura de la compañía aunque algunas ausencias sean justificadas e injustificadas.

En el Perú según la resolución de gerencia general N° 1311 GG- ESSALUD 2014 directiva de gerencia general N° 015-GG-ESSALUD- 2014, normas y procedimientos para la emisión y registro de control de la certificación médicas por incapacidad y maternidad en EESALUD, en caso de contingencias comunes todo asegurado o persona afiliada debe presentar el certificado médico, para que sea válido el documento se debe gestionar un serie de documentos numerados como: anexo N° 10 denominado formulario para tramite de validación de certificados médicos, con datos personales del paciente, diagnóstico con una breve descripción codificado con el CIE 10, el tiempo de incapacidad, fecha que se le da el certificado médico, firma, sello y colegio del médico tratante, si en caso sea especialista debe incluir su colegio médico de especialidad ⁽⁴⁾.

Siendo las actividades principales de la empresa el diseño, fabricación, instalación y servicios post venta de revestimiento de caucho, es importante conservar los bienes de cada colaborador y a seguridad en su ambiente laboral.

Por lo expuesto este trabajo académico tiene como objetivo identificar el ausentismo laboral justificado por causas médicas en base de datos de los trabajadores de una empresa metal mecánica Metso - Perú SA de Enero a Julio 2018.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El campo de la salud ocupacional o salud en el trabajo es complejo y requiere la atención de diferentes disciplinas que coadyuven al cumplimiento de su misión, en esta área como en otras, la enfermería cumple la noble función bajo la perspectiva fundamental de la prevención y la promoción de la salud antes que el enfoque meramente curativo y por ello, su aporte es trascendental

La evolución de la enfermería ocupacional fue influenciada por muchos factores tales como: el cambio de la población, la fuerza de trabajo, la introducción en el ambiente laboral de nuevos químicos, nuevos procesos de trabajo, los avances tecnológicos y desarrollo de reglamentos, un incremento en el interés de la promoción a la salud y la prevención de la enfermedad en el trabajo, así como un incremento en las primas de compensación en la salud de los trabajadores.

El rol fundamental de la enfermera ocupacional es brindar cuidado integral a los trabajadores de todos los sectores económicos en forma individual y colectiva, a través de la identificación y control de los riesgos laborales; promoción, prevención, y recuperación de enfermedades ocupacionales, no ocupacionales y accidentes de trabajo considerando el contexto ético, cultural y ambiental

El ausentismo laboral es innato a toda organización sea pública o privada o al sector económico al que pertenezcan. Según la organización internacional del trabajo (OIT), mundialmente decrece el producto bruto interno en un 4% por el costo de las ausencias laborales ⁽²⁾.

En el segundo informe sobre ausentismo laboral a nivel mundial presentado por Adecco en el año 2013; se evidenció que en España se presentó con mayor frecuencia las incapacidades laborales y que por cada ausencia o incapacidad del trabajador este país pierde un promedio de 11,4 días al año, suiza tuvo una pérdida de 10.9 días, de la población

total la muestra obtenida de los países de suiza, Dinamarca, Australia, Canadá y EEUU obtuvieron un promedio de 4,9 días perdidos por cada trabajador anualmente.

Con relación a la inhabilidad por enfermedad laboral, los países que integran la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) se estima que el promedio de la ausencia al trabajo es de 11 días al año, según Guihard en Chile el ausentismo es de 15.6 días, con 6 días Holanda es el país con menos ausentismo⁽⁵⁾. Adicional a lo ya mencionado anteriormente Adecco informa que, los 10 países que presentaron un gran porcentaje de ausentismo por causas justificadas en el 2013 son; China con un 71%,52 % EEUU, %Canadá, 43% Reino Unido, 18.3 %Alemania, 62% India ,20.3%Noruega, 24%, Finlandia y finalmente Australia con el 58%.

El promedio de la no asistencia al trabajo entre los países de Latino América como, Chile, Brasil, México, Colombia, Uruguay y Perú es de 9.18%.por inasistencia con excusas falsas. Se encontró que, el último semestre el 32.01% de peruanos se ausentó entre uno y tres días en su centro de trabajo dejándolas de lado las faltas injustificadas ⁽⁵⁾

En Perú se pierde un promedio de 5% días al año por trabajador por causas justificadas. Dentro de las faltas injustificadas fueron para acudir a una entrevista laboral (30.8%) y porque se sintieron desmotivados con su trabajo (30.8%). El tercer motivo fue tener un jefe poco flexible (26.34%)

En una encuesta hecha en Lima por la compañía líder mundial en Recursos Humanos ADECCO publicado el presente año en el diario gestión Lima - Perú la mayoría de los peruanos no asistieron a laborar por problemas de salud en un 56.35%,en un 45.77 por trámites personales y en un 15% por problemas privados ⁽⁶⁾.

Dentro del ausentismo laboral por causa médica encontramos en una investigación en Perú, realizada en el Hospital Arzobispo Loayza que las enfermedades con mayor prevalencia fueron: Músculo esqueléticas con un 25.4%, gastrointestinales con un 22.9%, respiratorias con un 17.8%, alteraciones neurológicas con un 3.4%, patología múltiple con un 3.4% y otras patologías con un 27.1%⁽⁷⁾.

Debido a que el ausentismo laboral muestra indicadores importantes para observar el comportamiento organizacional de una empresa, las posibles causas justificadas o injustificadas, aporta objetivamente en números la cantidad de inasistencia; sentimos la necesidad de investigar sobre el tema, conocer en promedio cuántos días faltan los trabajadores en un periodo de tiempo y poder saber las causas justificadas a través de certificados médicos, datos importantes, esto permitirá que se inicien nuevas investigaciones; tal vez, el poder relacionar estas causas con el ausentismo laboral en la empresa; y al mismo tiempo encontrar medidas de control para reducir el número de ausencias logrando el bienestar de la empresa, tanto para el empleador, como para los empleadores.

Metso Perú es una empresa transnacional de origen Finlandés que se encarga de la comercialización de equipos y repuestos para la industria minera en Perú; diseños, fabricación, instalación y servicios post venta de revestimiento anti abrasivos de caucho, actualmente cuenta con personal de perfil operativo y administrativo, el área de salud ocupacional de Metso maneja una plantilla de excel donde se registran todos los descansos médicos que son inspeccionados desde el momento de sus recepción, es decir deben contar con los datos mínimos que exige la normativa vigente; datos como que en los últimos seis meses existen altos índices de ausentismo laboral por descanso medico con mayor incidencia en los trastornos de tipo músculo esqueléticos, enfermedades respiratoria, enfermedades gastrointestinales, hipertensivas, dislipidemias y cefaleas.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el ausentismo laboral justificado por causas médicas en la base de datos en los trabajadores de una empresa metal mecánica Metso- Perú de Enero a Julio – Lima 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Durante nuestras actividades laborales y prácticas pre profesionales de la especialidad en salud ocupacional en esta institución, pudimos observar que durante los últimos 6 meses se incrementó la falta del personal a diferentes áreas y puestos de trabajo; en su gran mayoría

faltas justificadas por causas medicas afectando así, el clima laboral y generando mayor carga laboral al personal, siendo esto nuestra motivación para de desarrollar este trabajo de investigación.

Muchos estudios han demostrado que la ausencias al trabajo es innato a todas las organizaciones independientemente del sector económico al que pertenezcan, es un problema que influye en todo ciudadano motivo por el cual da razón a ser investigado principalmente por las instituciones que suele ser las más afectadas, este problema es una causa grave en la finanza nacional por la que el estado ha visto conveniente crear leyes, donde el trabajador desarrolle sus funciones en mejores condiciones.

La búsqueda de solución a este fenómeno es evidentemente muy importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser el indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Por otro lado, el absentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costo, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano.

En esa perspectiva, los resultados darán información importante que validen la necesidad de realizar cambios importantes dentro de la organización. Debido a que no solamente se podría pensar en aspectos punitivos sino en elaboración de estrategias de gestión del personal, favoreciendo sus actividades y disminuyendo el nivel o grado de absentismo. este aspecto debe de empalmar a otros como el compromiso organizacional, pero esto, será motivo de otras futuras investigaciones.

Así, la presente investigación permitirá formular estrategias que favorezcan la disminución del absentismo en beneficio no solamente de los trabajadores sino también de la empresa Metso Perú.

1.4. VIABILIDAD

La investigación cuenta la aprobación y autorización de la gerencia general de recurso humanos y del área de salud ocupacional de la empresa, quienes demuestran un mayor interés de preservar la salud de sus trabajadores y brindar las mejores condiciones en el entorno ara cumplimiento de as visión y misios transnacional que Metso se propone

1.5. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO

El presente estudio es realizable por autofinanciamiento de las investigadoras y la solides Teórica para fundamentar las técnicas y resultados.

CAPITULO II

PROPOSITO Y OBJETIVOS

2.1 PROPOSITO

La presente investigación permitirá identificar el ausentismo laboral por causa médica para diseñar e implementar estrategias que mejoren los programas de gestión organizativa, avanzar su prevención y adecuado control. La reducción de los días de ausentismo laboral resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional.

2.2 OBJETIVO GENERAL

Identificar el ausentismo laboral justificado por causa médicas en base de datos de los trabajadores de una empresa metal mecánica Metso - Perú de Enero - Julio 2018.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar el ausentismo laboral por causas medica en base de datos de los trabajadores según indicador de ausentismo de una empresa metal mecánica Metso Perú de Enero a Julio 2018.
- Identificar el ausentismo laboral justificado por causas médicas a través de tipo de contingencia de una empresa metal mecánica Metso- Perú de Enero Julio 2018.
- Identificar el ausentismo laboral justificado por causas médicas a través del tipo de factores determinantes de una empresa metal mecánica Meto Perú de Enero - Julio 2018.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1 ANTECEDENTES

Internacional

Jessica O, Lina M. Colômbia, Causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir con sede Medellín. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar las causas por el análisis de las incapacidades y los reportes de accidentes de trabajo, este estudio fue descriptivo de corte transversal, la muestra fue de 78 colaboradores siendo el 100% de la población considerando el reporte de descanso médico, accidentes de trabajo la investigadoras de este estudio realizaron un reporte propio de diferentes signos y síntomas, utilizaron la matriz de riesgos y peligro posterior a esto diseñaron una tabla donde relacionan los diagnósticos codificados con el CIE 10, con estos datos obtuvieron los siguientes resultados y conclusiones; la enfermedad común como gastroenterocolitis fue la principal causa de ausentismo, seguida de los accidentes laborales como contusión de manos finalmente el sistema más afectado es el neurológico, en relación a la matriz de riesgos evidenciaron que el riesgos biomecánico es el que predomina ⁽⁸⁾.

Gloria S. Hernan D, Alberto. Colombia, realizaron un estudio titulado ausentismo laboral en el personal del área de una empresa de atención domiciliaria. Este estudio tuvo como objetivo describir el comportamiento del ausentismo laboral en el personal del área médica en una empresa de atención medica domiciliaria, fue un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo y retrospectivos con verificación de una fuente de datos brindados por la empresa tuvo un registro de 625 eventos de ausencias reportadas, se realizó un análisis de las variables sociodemográficos y ocupacionales utilizando el programa estadístico SPSS, los resultados obtenidos se encontraron que 3.222 días perdidos, el género masculino represento la mayor proporción de ausentismo con 60% del total de datos siendo más relevante en los medios, entre las edades de 25 a 29 años , los trabajadores con antigüedad laboran entre 1 a 5 años representando el 37.2%, y el 31% los trabajadores de menos de una año con un 31%, en cuanto al tipo de contingencia la enfermedad general

concentro el 83.04% de los eventos siendo las enfermedades del sistema respiratorio las más prevalentes con 19.80 % de los ausentismos, los resultados de la investigación fomentaron el estudio particular del ausentismo en el personal médico y conductores de la empresa fortaleciendo los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional ⁽⁹⁾.

Yolanda P, Dora E, Paola T. Colombia, realizaron una investigación denominada caracterización del ausentismo laboral en una empresa de telecomunicaciones; este estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal, las ausencias se caracterizaron a través de una base de datos dirigida al rubro de telecomunicaciones, estuvo conformado por una población de 889 colaboradores que se ausentaron desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del mismo año, las conclusiones fueron que por enfermedad común se obtuvieron 1097 descansos médicos siendo el 83.87% incapacidades, de 740 descansos médicos el 83.24% incapacitados y 7.526 el 57.28% de días perdidos, el mayor grupo de incapacidades fue el sexo femenino con un 63.35% que son 694 descansos médicos según la clasificación CIE 10, los problemas osteomusculares fueron los que causaron más días perdidos, la ansiedad y depresión con un 13.40% fue la causa por la que se presentó mayor ausentismo, las recomendaciones dadas según las autoras fue implantar un sistema de información que sea continuo, oportuno y confiable para poder crear un plan de acción ⁽¹⁰⁾.

Nacional

Bringas P. Perú; en su tema de investigación denominado factores asociados al ausentismo laboral por descanso médico de los trabajadores de la empresa de tercerización Representaciones Agromaster S.A.C: El objetivo de este estudio fue determinar qué factores están asociados a los descansos médicos- ausentismo laboral por los colaboradores de dicha empresa, la metodología fue de tipo descriptivo tomando a 187 colaboradores como muestra del estudio, distribuidos según el área de trabajo, teniendo como resultados, que la mayor incidencia fue que los trabajadores no se identificaban institucionalmente con un 61.5%, el 83.4 % por diferencia de horarios de trabajo, el 75.9% por el clima laboral, las ausencias justificadas fueron el 60%, de este porcentaje el 44% fue por cansancio, aburrimiento el 22%, otros motivos el 15%, estos descansos justificados fueron presentados solo por un día, la incidencia en este área de trabajo o de campo con

llevaban a desempeñar funciones con cansancio y agotamiento justificado, se concluye en este trabajo que el personal no se identifica con su centro de trabajo y que si genera una relación significativa con los descansos médicos, ausentismo laboral, clima organizacional y horario de trabajo ⁽¹¹⁾.

Tenorio A, Ángeles T. Perú, en su tema de investigación denominado ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Arequipa. El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre las variables de ausentismo laboral por el tipo de contingencia para determinar el índice de ausentismo este estudio fue de tipo descriptivo- explicativo –cuantitativo con datos secundarios para el caso se tomaron el datos de diferentes fuentes como de los registro de licencias de personal ,oficina de servicio social, UGEL Arequipa Sur, fue de diseño no experimental, de corte transversal, el propósito de este estudio fue describir las variables a su vez analizar la incidencia e interrelación en un tiempo específico, la muestras fue de 2602 casos de trabajadores registrados durante el período 2016 de julio a julio del 2017.el trabajo presenta información teórica sobre ausentismo, para el análisis estadístico, se utilizaron los programas estadísticos de excel ,SPSS,24, el cual permitió hacer el análisis correspondiente y el cruce de variables a través de tablas cruzadas, que establecen la relación que tienen ambas variables y se pudo concretar a través del filtro de información del programa excel los días de ausencia y el número de trabajadores que se ausentan por tipo de contingencia para determinar el índice de ausentismo ,demostrando la hipótesis propuesta por la investigadora ⁽¹²⁾.

Rodríguez G. Perú, en su trabajo de investigación denominada Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL. Tuvo como objetivo detallar las características del ausentismo laboral por la enfermedad del personal de SEDAPAL, dio como resultado lo siguiente durante el dos mil uno y el dos mil trece trabajaron 1684 a 2408 trabajadores, donde se identificó 31433 documentos medico justificados por ausencia laboral que en su totalidad simbolizaron 138673 días perdidos por enfermedad, en nexo a las patologías crónicas obesidad que estuvieron asociados a una considerable a una

probabilidad de presentar ausencia laboral por diversas afecciones, que estadísticamente la diabetes y el género femenino tuvieron mayor relevancia ⁽¹³⁾

3.2. BASE TEORICA

En este trabajo de investigación se tendrá en cuenta la filosofía del autocuidado formulado por Dorotea Oren, quien fundamenta el concepto de autocuidado como un beneficio continuo de la persona, entre sus características indica que es un acto adquirido por cada ser humano concretas de la vida, el beneficio recae sobre la persona, individuo u entorno, sirve para organizar los factores que afectan su evolución y funcionamiento, salud o bienestar, rehabilitarse de la enfermedad y/o desafiar el efecto de la enfermedad ⁽¹⁴⁾.

Requerimiento de autocuidado de desarrollo: fomentar los requisitos necesarios para evitar que surjan situaciones adversas o aminorar la consecuencia de dichas situaciones en la evolución de cada ser humano ⁽¹⁵⁾.

Dorotea Oren define a la **persona** como un ser biológica, lógico, pensante, global y activo con habilidad para pensar, guiar sus esfuerzos, comunicar con capacidad de meditar sobre su propia experiencia. **Salud**, estado que para cada ser humano representa aspectos diferentes en sus variados componentes como son la integridad física, estructural y funcional. **Enfermería**, como una asistencia del ser humano que se da cuando la persona no consigue su propio cuidado para sostener la salud, vida y bienestar, por consiguiente es brindar a las personas, una ayuda directa en su propio cuidado por sus situaciones personales. **Entorno** lo considera como el conglomerado de agentes externos que predomina en las decisiones de las personas que origina el autocuidado sobre su capacidad de realizarlo ⁽¹⁴⁾.

En relación a lo mencionado en párrafo anterior, las investigadoras concuerdan con las definiciones abordadas, donde el ser humano debe ser observado de una manera integral desde varios puntos de vista como el aspecto biológico, social, psicológico y espiritual, dado que dispone de sus capacidades físicas, intelectuales, conductuales y cognitivas para poder ejercer una actividad o al logro de un objetivo para Metso, quien retribuye económicamente y brinda condiciones adecuadas de trabajo al trabajador para aprovechar su

potencialidad y el proceso hacia una vida constructiva, imaginativa personal y comunitaria en el ámbito es el trabajo que tiene como objetivo mantener la calidad de salud y de vida ,mejorando el bienestar supliendo las necesidades económicas del ser humano, la profesión de enfermería realiza un desarrollo terapéutico e interpersonal que encamina a cooperar con diferentes proceso en el área de trabajo para mejorar la salud.

En base del autocuidado es un fenómeno no los identificar las destrezas del ser humano si no también investigar las actitudes negativas que afectan en el desarrollo del trabajador y en su autocuidado que genera la posibilidad de ausentismo laboral .

DESARROLLO CONCEPTUAL

En el mundo, el trabajado es cada vez más sofisticado, lo que conlleva a mayor competitividad, el interés empresarial predominante de aumentar la realidad y una aumento de trabajo bajo presión, son algunas de las características del mundo capitalista en la que el trabajador vive, la agitación del día a da laboral pierde de vista la concepción del trabajador, desvirtuando si sentido trascendental como característica única del ser humano manifestando su existencia sobre la tierra; sumando al hecho de no considerar a la persona como un ser con el uso pleno de sus facultades que anhela es desarrollo personal y familiar, si o como instrumentación, para el cumplimiento de las metas financieras y económicas de las instituciones, hace que este ambiente competitivo demande gran dinamismo esfuerzo físico y psicológico, pasando muchas veces el límite de las capacidad del trabajador, de modo que al laborar en un entorno físico, social y organizativo pueden afectar la salud del trabajador predisponiendo a la enfermedad y por consecuencia el absentismo dentro de las empresas.

En el marco legal nacional según la ley número 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, el decreto supremo número 0005-2012, considera que existe riesgos presentes en el área laboral, en la cual, el empleador debe tomar medidas preventivas respeto a los riesgos que este expuesto en trabajador don la finalidad de evitar daños en la salud del colaborador ⁽¹⁶⁾.

Otro punto que considera esta norma es que si en caso el trabajador no este afiliado a una institución que preste servicio de salud el paciente debe adjuntar copias de los honorarios profesionales o copia de boleta de venta de la atención médica, en caso que este afiliado a EPS, seguro particular deberá presentar copia de liquidación de gastos, de atención ambulatoria o copia de orden de atención en farmacia, todo gasto debe ser evidenciado ⁽¹⁶⁾.

Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo: es un documento oficial legal por el cual se hace constar la causa y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Se entregará al trabajador en base al tipo de seguro y característica de la cobertura ⁽¹⁷⁾, **Certificado Médico.** Documento legal que facilita el medico luego de una atención médica a pedido del paciente, este documento debe contener como mínimo el diagnóstico, tratamiento y días de descanso, **Contingencias Comunes:** Sucesos, condiciones o riesgos derivados de toda situación diferente a la laboral por los que existe la obligación de valorar la Seguridad Social y el derecho de una oportuna prestación en caso de producirse entre estas contingencia se tiene: Enfermedad Común, accidente Común, accidente de tránsito, accidente de trabajo sin cobertura SCTR y maternidad, **Contingencias Laborales:** Sucesos, condiciones o riesgos profesionales derivados del trabajo por las que existe la obligación de valorizar a la seguridad Social y el derecho a percibir la oportuna prestación en caso de producirse entre este tipo de contingencias se reconoce los accidente de trabajo y enfermedades profesionales, con derecho a cobertura por el SCTR, **Enfermedad Profesional:** estado patológico permanente o temporal que deriva del trabajo como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que trabaja ⁽¹⁷⁾.

AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral es un problema inherente que afecta a toda organización de diferente nivel socioeconómico, es identifica por la no asistencia al trabajo de los trabajadores a cumplir sus funciones laborales por causas de diferente índoles como son las incapacidades por enfermedad, accidentes laborales, licencia entre otros ⁽¹⁸⁾.

Según la organización internacional del trabajo (OIT) conceptualiza el ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo del empleado que se pensaba que iba asistir quedando excluyendo las huelgas y vacaciones ⁽²⁾.

La organización mundial de la salud define el ausentismo laboral como la falta de asistencia de los colaboradores en el área de trabajo ya sea directa o indirectamente es prevenible, que puede ser por enfermedad, sea accidente laboral o no, incorporando las visitas médicas, alta injustificadas sea parcial o total de la jornada laboral. Por motivo de salud se manifiesta a través del número de días de ausencia de descanso médico y según la cantidad de días y se divide en corto plazo 1 a 2 días, mediano plazo 3 a 7 días largo plazo más de 8 días, se verificara de los descansos médicos a través del certificado médico de incapacidad temporal para el trabajo otorgado por ESSALUD o cualquier entidad que brinden servicio de salud ⁽¹⁹⁾.

La relación a los mencionado, esta información será brindada por el personal de salud que atiende al personal en diferente instituciones y especialidades el cual hará constar la atención con un certificado médico que a su vez el trabajador entregara a la persona de salud ocupacional y será registrado en una base de datos.

Clasificación del ausentismo: este término se puede clasificar de muchas maneras, estas pueden ser según su origen, esta a su vez se clasifica en ausencia de origen médico, según las causas y las decisiones del trabajador ⁽²⁰⁻²¹⁾.

Según María de la Luz Balderas Pedrero el ausentismo laboral se clasifica en: justificado el cual se produce con la autorización, el personal que se ausente deberá presentar certificado médico debidamente detallado.

En la clasificación por **Tipo de Contingencia** encontramos ⁽¹⁷⁾.

Maternidad: Es el descanso físico que se le concede a la servidora gestante por 98 días, iniciándose regularmente 49 días antes de la fecha probable al parto, la madre podrá diferir

el inicio del descanso con autorización del médico tratante; pudiendo extenderse el periodo por 30 días adicionales en caso de parto múltiple o niño con discapacidad.

Enfermedad común: es el proceso y fase que atraviesan los seres vivos cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar, Siendo de esta manera la ausencia debido a enfermedades comunes tales como: malestares estomacales o problemas gástricos, resfrió común, migraña, entre otros que son sustentados con el correspondiente certificado médico.

Accidente laboral: Legalmente se entiende por accidente de trabajo es un hecho fortuito ocurrido durante el tiempo de trabajo acordado, que ocasiona daño al trabajador, a los bienes o a otras personas, se puede entender que los accidentes laborales genera las ausencias más prolongadas al trabajo, que puede ocasionar la baja permanente del trabajador hasta la pérdida de la vida, esta causa de absentismo laboral es la que genera mayores costos, como social, económico personales.

Enfermedad profesional: Las enfermedades profesionales son aquellas contraídas a consecuencia del trabajo, dentro de sus actividades que desarrolla por contacto directo o indirecto con sustancias tóxicas o elementos nocivos que a corto plazo aparentemente no provoca mayores daños, pero con el correr del tiempo genera daños imprevisibles en el personal. Desde el punto de vista técnico-preventivo, se habla de enfermedad derivada del trabajo; a aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en el que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este está organizado.

Los **factores determinantes** del ausentismo laboral pueden ser varios por lo cual este es considerado por algunos autores como un fenómeno multifactorial, no siempre ocurre por las actitudes y motivación del trabajador, también pueden originarlo situaciones propias del comportamiento organizacional y del entorno de la empresa.....

Las causas del ausentismo pueden ser múltiples como: Enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y

problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, clima organizacional insostenible, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, escasa supervisión de la jefatura, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo ⁽²²⁾.

La caracterización del ausentismo por cargo se da según el tipo de actividad realizada clasificándolas en dos grupos: **administrativos**, que corresponden al personal en los que predomina las labores de oficina (gerentes, coordinadores, psicólogos, profesional en seguridad, medio ambiente y **operativo** a trabajadores que realizan actividades de campo ⁽²³⁾

CAUSAS DEL AUSENTISMO

Según Mesa y Kaempffer proponen diversos modelos que explican las causas de ausentismo laboral entre estas podemos nombrar el modelo económico, modelo psicosocial, modelo de ausentismo laboral y organizacional este modelo hace referencia a la relación entre el ausentismo y la voluntad del retiro del trabajador, para este estudio se utilizó **el modelo médico** en el cual describe como causas todas las faltas por incapacidades temporal generadas por **enfermedad común** como: Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud, en base a este foque en existen una serie de causas que coadyuvan al ausentismo laboral en el área demográfica, sexo, edad y nivel de ocupacional, satisfacción del empleo, particularidades organizacionales, distancia al trabajo y otros compromiso **causa legal**: es la ausencia a las actividades laborales que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes podemos nombrar la licencia por maternidad, mudanza, por estudio, **otras causas**: podemos nombrar los fenómenos naturales, paros, permiso con excusa pagada o no, detenciones, todo o nombrado se considera faltas injustificadas ^(20,24).

MEDICIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL:

Los indicadores sirven para comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias y observar el comportamiento en relación al lugar de trabajo donde se realiza la actividad económica a lo largo del tiempo. Para el manejo y abordaje del ausentismo laboral se plantean los siguientes indicadores ⁽²⁵⁻²⁶⁾.

CAPÍTULO IV

4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
Ausentismo laboral por causas medicas	<p>Es la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo en horas que corresponde a su día laborable.</p> <p>La ausencia laboral por motivos de salud deberá ser justificada para el control de la empresa quedan</p>	<p>Indicador de Ausentismo</p> <p>Tipo de Contingencia</p>	<p>Es aquel que se justifica con un certificado médico documentado dentro de los 3 días de ausencia al trabajo.</p> <p>Contingencias comunes: Accidente común, enfermedad común accidente común propiamente dicho, accidente de tránsito, debe estar incluida en la historia clínica, la copia del SOAT y el CIE 10 Accidente de trabajo, sin cobertura de SCTR. Maternidad : embarazo único, embarazo múltiple</p>	<p>Escala de Indicador de Ausentismo</p> <p>Grados de ausentismo</p> <p>Corto plazo: 1 a 2 días</p> <p>Mediano plazo : 3 a 7 días</p> <p>Largo plazo : mayor de 8 días</p> <p>Por tipo de contingencia</p> <p>Enfermedad común</p> <p>Maternidad</p> <p>Accidente común</p> <p>Accidente Laboral</p>

	<p>excluidos los periodos de vacaciones feriados y huelga</p>	<p>Factores determinantes</p>	<p>Contingencias laborales: Enfermedad profesional accidente de trabajo para ambos casos el trabajador debe contar con la cobertura de seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR.</p> <p>Factores individuales: características definitivas propias del ser humano.</p> <p>Factores organizacionales: la organización estructural la delegación de funciones, responsabilidades y rango pueden influenciar positiva o negativamente en la motivación de los trabajadores</p>	<p>Accidente laboral Enfermedades relacionadas al trabajo</p> <p>Sexo, edad, grado de instrucción</p> <p>Administrativo Operativo</p>
--	---	--------------------------------------	---	---

CAPÍTULO V

MATERIAL Y METODO

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo por que se sigue una estructura continua y sistematizada; es descriptivo por que trata de describir los grados de ausentismo laboral justificado por causas médicas, es retrospectivo por que el presente estudio se realizará después de ocurrido el ausentismo laboral y justificado por medio del certificado de descanso médico.

5.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación será descriptivo dado que no se manipula la variable y se analizara hechos y fenómenos de la realidad de su ocurrencia.

5.3 POBLACIÓN

Metso Perú, es una empresa transnacional de origen Finlandés, que se encuentra ubicado en la urbanización Vulcano en distrito de Ate, departamento de Lima, se distingue la comercialización de equipos y respuestas para la industria minera, como su diseño, fabricación, instalación y servicios post venta de revestimiento post venta antiabrasivos de caucho y cuenta con una población total de 200 trabajadores distribuidos entre las sedes de Vulcano y cronos.

La población de estudio estará conformada por el registro de 200 trabajadores de la empresa Metso – Lima, distribuidos en los siguientes puestos de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES	%
Administrativo	165	82.5
Operativos	35	17.5
Total	200	100

5.4 MUESTRA

La muestra representativa y que a su vez tenga la misma posibilidad de ser elegida, por lo tanto, obtendremos por aplicar la forma para la población finita

$$n = \frac{200 \times 1.96 \times 1.96 \times 0.6 \times 0.4}{0.6 \times 0.4 \times (200 - 1) + 1.96 \times 1.96 \times 0.6 \times 0.4} = 130$$

La muestra estará constituida por 130 trabajadores, de los cuales serán seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado según puesto, como se presenta en el siguiente cuadro.

La muestra estará conformada por 130 trabajadores elegidas, se tiene un factor de confianza al 95% que representa 1.96 con una proporción esperada de 5% de ausentismo y una precisión de 5%.

5.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Existen una gran variedad de técnicas para la recolección de la información, para la presente investigación según Fernández A, se empleará la técnica documental ⁽²⁷⁾, dado que la información se organiza y será obtenida de una fuente documentaria como los certificados de descanso médico, este tipo de estudio se subdivide en una investigación secundaria, donde está la tipología de revisiones existentes, de la cual se utilizará la revisión de certificado médico son fuentes autorizadas, certificadas y legales en el Perú ⁽⁴⁾, sea operativo o administrativo, el descanso médico es un documento donde domina la opinión del médico, como especialista para la autorización o no de la necesidad de algún tipo de reposo asignado a los trabajadores de Metso, los documentos no son concluyentes, dado que el proceso de salud enfermedad es dinámico.

Para la recolección de datos se elaborará una ficha de registro de ausentismo, donde se integran la información necesaria del descanso médico, la cual ha sido elaborada por el

área de salud ocupacional de la empresa Metso y será adaptado y validado por las investigadoras.

La ficha de recolección está compuesta por diferentes ítems como el código del trabajador, datos de filiación dentro de esto consideramos, el tipo de trabajo, sexo, edad, grado de instrucción. El certificado médico y ausencias por enfermedad consideramos los ítems de inicio de ausentismo, días de ausentismo, diagnóstico, factores determinante, tipo de contingencia, indicadores de ausentismo.

Teniendo estos datos ya registrados en la base de datos obtenidos de los certificados médicos se evaluará el ausentismo laboral a corto plazo de 1 a 2 días, mediano plazo de 3 a 7 días, largo plazo mayor de 8 días (anexo 3)

5.6 VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El instrumento a utilizar será validado por juicio de expertos el cual estará conformado por profesionales titulados especialistas en el área de salud ocupacional como médico enfermera e ingenieros, se aplicara la V de Aiken, con la finalidad de ver la homogeneidad y concordancia de los jueces, para la confiabilidad aplicaremos el alfa de Crombach.

5.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

El estudio cumplirá los siguientes procedimientos

- Inscripción en la unidad investigación de la Facultad de Enfermería (UIGST) de la UPCH.
- Presentación de proyecto al comité de Ética de la UPCH.
- Presentación de carta de autorización al Gerente General de la empresa Metso_ATE, con copia al área salud ocupacional

Se solicitará la autorización al área de Recursos Humanos y salud ocupacional el uso de la base de datos y de la ficha de registro de ausentismo laboral. El trabajador tendrá conocimiento del uso de sus datos sin manipulación o modificación de su información a través del consentimiento informado.

Una de las actividades diarias de la empresa Metso es realizar la pausas activas dos veces día en las diferentes áreas por el personal de enfermería de área de salud ocupacional; para el área operativa se realiza a la 7.45 am y 1.45pm y para el área administrativa se da en los horarios de 10 am y 4 pm es ahí donde el trabajador será informado para el uso de información.

Este estudio es un estudio retrospectivo por lo cual la información ya está archivado en una carpeta como ausentismo laboral, estos datos serán transcritos a la ficha de registro de ausentismo adaptado por las investigadoras, esta actividad lo realizaremos tres veces por semana lunes, miércoles, viernes de 4pm a 6pm.

Para obtener los días de ausentismo laboral se tendrá como primera fuente el certificado médico de incapacidad temporal, otorgado por un médico acreditado en el sistema web del colegio médico del Perú y se procederá a sistematizar la información en una matriz de excel identificando así los grados de ausentismo.

5.8 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

La información obtenida será codificada para posteriormente ingresarlos a una base de datos utilizando el Microsoft, Excel para luego ser analizados estadísticamente con la ayuda de programa EPI INFO versión 8.0 de libre distribución.

Para identificar el ausentismo laboral se obtendrán según las escalas de clasificación, para dicha variable se usará la tabla de distribución de frecuencia.

Se trabajará a un nivel de significancia estadística de 0.05 y los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS

6.1 CONSIDERACIONES ETICAS:

El trabajo de investigación se realizara teniendo en cuenta los siguientes principios

Beneficencia: se resguardara la confidencialidad de las persona, asignando un código con las iniciales de su nombre y los cuatro dígitos de su DNI.

No maleficencia: El presente trabajo de investigación no causa ningún daño al trabajador.

Autonomía: la investigación permitirá que el área de recurso humanos y área de salud ocupacional tomen decisiones, mejorando e implementando según corresponda estrategias de los planes organizativos y vigilancia medico ocupacional para reducir el ausentismo laboral.

Justicia: los documentos serán evaluados siguiendo las pautas de la ficha de recolección de datos con la finalidad de dar alternativas de solución.

6.2 CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS

En el presente trabajo de investigación se realizara los trámites administrativos pertinentes mediante un documento al gerente general, jefe de recursos humanos y medico ocupacional de la empresa Metso.

Los descansos médicos de los trabajadores están bajo la responsabilidad de la enfermera ocupación de la empresa Metso. De donde se tendrá la información necesaria para obtener los grados de ausentismo laboral

6.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	2018									
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SEP	OCT
Planteamiento del problema	X	X								
Formulación del problema		X								
Justificación del estudio		X								
Viabilidad de estudio			X							
Factibilidad del estudio			X							
Propósito			X							
Objetivos del estudio			X							
Antecedentes de la investigación			X	X						
Base teórica				X	X					
Hipótesis					X					
Diseño de estudio					X	X				
Población						X				
Presentación del trabajo						X	X	X	X	
Sustentación										X

6.4 PRESUPUESTO

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO
RECURSOS MATERIALES			
MATERIAL DE ESCRITORIO	50	3.00	150
FOLDER MANILA	54	0.80	43.2
HOJAS BOND	1500	0.1	150
SUBTOTAL			344.20
RECURSOS LOGISTICOS			
MOVILIDAD	300	2	600
ASESORIA	50	2	100
INTERNET	200	2	400
IMPRESIONES	100	2	200
SUBTOTAL			1300
TOTAL			1643.2

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rojas, L. Estudio descriptivo del ausentismo laboral en los trabajadores del sistema público de la salud en Chile, Santiago de Chile. Escuela de salud pública. Facultad de medicina. Universidad de Chile. 2014. [Consultado 2017 abril 15]. Disponible en: <http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/416/Estudio%20descriptivo%20del%20ausentismo%20laboral%20en%20trabajadores%20del%20sistema%20publico%20de%20salud%20en%20Chile%20Leslye%20Rojas%20C.pdf?sequence=1>
2. OIT Seguridad y Salud en el Trabajo. [citado el 15/03/16] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
3. Yamile H, Yadira S, Monica B ;Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Disponible en : <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf>
4. Resolución de gerencia general n° 1311-gg-ESSALUD-2014 directiva de gerencia general n° 015-gg-ESSALUD-2014; normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en ESSALUD lunes 9 de febrero de 2015 disponible en : <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-directiva-n-015-gg-essalud-2014-normas-y-procedimientos-para-la-emis-1197882-1>
5. Francisco J.V, Nekane Rodríguez G.David Agudo G, y colaboradores, II informe de ausentismo laboral 2017 disponible en : <http://www.amat.es/Ficheros/14946.pdf>
6. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512>

7. Gladys E ;Análisis de costos por ausentismo laboral ,atribuibles a licencias médicas, para optar grado de maestra en gerencia de servicios de salud Arzobispo Loayza Lima- Perú
8. Jessica O, Lina M, Causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir, tesis de especialización en salud ocupacional, Medellín-Colombia Universidad de Antioquia 2017 disponible en : <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/handle/10495/7869>
9. Gloria S, Hernán D, Alberto P; Ausentismo laboral en el personal del área médica en una empresa de atención domiciliaria, tesis de especialización en salud ocupacional, Cali- Colombia Universidad Libre 2015 publicada el 2017. disponible en :<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10412>
10. Yolanda P, Dora E, Paola T, caracterización del ausentismo laboral en una empresa de telecomunicaciones, tesis de especialidad en salud ocupacional, Colombia; universidad del rosario 2014 disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9633/51967981-2014.pdf>
11. Bringas P, Karen N, Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa de tercerización Representaciones Agromaster S.A.C, tesis Licenciada en Trabajo Social, Perú; Universidad Nacional de Trujillo 2015,disponible en <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8432?show=full>
12. Tenorio A, Ángela T, Ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Arequipa Sur, tesis de maestría, Perú; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018 disponible en : <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/199780>

13. Juan A, Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL, tesis de especialidad en gestión pública, Perú, Universidad Mayor de San Marcos 2014 disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=757623&indexSearch=ID>
14. MSc. Liana Alicia Prado Solar, I Lic. Maricela González Reguera, II MSc. Noevis Paz Gómez, II Lic. Karelia Romero Borges II teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención disponible en : <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v36n6/rme040614.pdf>
15. Mesa, Kaempffer. Febrero (2012). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. <https://www.google.com.pe/search?q=via%3Ahttp%3A%2F%2Fwww.scielo.cl%2Fpdf%2Frmc%2Fv132n9%2Fart12.pdf&oq=via%3Ahttp%3A%2F%2Fwww.scielo.cl%2Fpdf%2Frmc%2Fv132n9%2Fart12.pdf&aqs=chrome..69i57j69i58.914j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
16. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR disponible en https://www.aate.gob.pe/transparencia_aate/upload_seguridad/Reglamento_Ley_29783.pdf
17. Nelly A, León F, características del ausentismo laboral por contingencias común en el personal médico, para optar título de cirujano Medico, hospital Madre Niño San Bartolomé Lima Perú 2018
18. Gavilondo M, Xaily G, Llamaris V, Maria N, Inarvi; La teoría de Orem en la gestión del cuidado de Enfermería mediado por tecnología móvil La teoría de Orem en la gestión del cuidado de Enfermería mediado por tecnología móvil, disponible en <https://www.quien.net/dorothea-orem.php>

19. Descansos médicos y permisos laborales: los derechos y deberes que implican
Publicado el 10 de Abril 2018, Bastide, P. (2012). "Ausentismo: Un costo oculto cada vez más significativo". GESTION.ar en la 15° Edición Anual del Reporte BIG 2012, Benchmarking de Indicadores de Gestión, en Buenos Aires en el mes de Junio 2012. Disponible en:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/932/1/CORTEZ%20FALCONES%20MARJORIE%20PAULOVA.pdf>
20. Miquel P, Gelabert grado de Social Profesor titular de la Universidad de Barcelona, EL absentismo laboral en la empresa privada española ,
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf>
21. Diana Carolina Sánchez ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo 1. Disponible en
http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
22. Camarota, R; Paradiñas, V. (2015) "El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya". Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. Publicación disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>
23. El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el periodo 2005-2010 Dña. María Dolores Villaplana García 2012, disponible en:
<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28427/1/m.villaplana-tesis%20absentismo%20laboral-2012-pdf.pdf>

24. Tenorio A, Ángela T, Ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Arequipa, tesis para optar el grado de magíster, UNIVERSIDAD DE SAN AGUSTIN. AREQUIPA-PERU 20217.DISPONIBLE EN
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5652/CHMtealat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social disponible en :
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561511-rdleg-8-2015-de-30-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-general-de-la.html#a169

26. Molinera J. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. 2nd ed. Bogota: FC; 2006 disponible en:
<https://www.casadellibro.com/libro-absentismo-laboral-causas-control-y-analisis-nuevas-formas-tecn-icas-para-su-reduccion/9788495428424/813400>

27. Fernandez A. Metodología de la investigación; de, editor, Mexico. 2011 disponible en, <http://metodosinvestigacion.blogspot.com/2011/03/la-investigacion-documental.html>

ANEXOS

ANEXO 2

FICHA DE REGISTRO DE AUSENTISMO

FECHA _____

LEYENDA: TIPO DE TRABAJO
 OP = OPERARIO
 ADM= ADMINISTRATIVO

GRADOS DE AUSENTISMO
 1 a 2 días = corto plazo
 3 a 7 días = mediano plazo
 > a 8 días = largo plazo

N	CODIGO DE TRABAJADOR	DATOS D FILIACIÓN				CERTIFICADOS MÉDICO - AUSENCIAS POR ENFERMEDAD							
		TIPO DE TRABAJO	SEXO	EDAD	GRADO DE INSTRUCCIÓN	INICIO DE AUSENTISMO	FIN DE AUSENTISMO	DIAS DE AUSENTISMO	DIAGNOSTICO	FACTORES DETERMINANTES	TIPO DE CONTINGENCIA	INDICADOR DE AUSENTISMO	GRADO DE AUSENTISMO
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													

ANEXO 3

INDICADORES DEL AUSENTISMO LABORAL

Tasa global del ausentismo: Representa la proporción, en porcentaje, entre el número de ausencias en un periodo y el número de trabajadores para ese periodo.

$$TGA = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores en nomina para ese periodo}} \times 100$$

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

$$IF = \frac{\text{N}^\circ \text{ de asuencias para un periodo} \times 200.000}{\text{N}^\circ \text{ de horas hombre trabajados pora ese periodo}}$$

Índice de severidad o gravedad: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$$ISG = \frac{\text{N}^\circ \text{ de dias perdidos} \times 2000.000}{2atotal \text{ de horas-hombre trabajadas}}$$