



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**FACTORES RELACIONADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NACIONAL**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL**

AUTORAS:

LIC. ENF. PINEDO PINEDO, INGRID FIORELLA

LIC. ENF. RIVERA GARCÍA, ANA MARÍA

ASESORA

MG. MARGARITA ALAYO SARMIENTO

LIMA - PERU

2017

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....1

CAPITULO II: PROPÓSITO Y OBJETIVOS.....5

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO.....6

CAPITULO IV: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....17

CAPITULO V: MATERIAL Y MÉTODO.....20

CAPITULO VI: CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS.....23

PRESUPUESTO25

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....26

ANEXOS

RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores que conllevan al ausentismo laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital Nivel II – 2. **Material y métodos:** El estudio es descriptivo, transversal. **La población y muestra** estará conformado por el total de trabajadores administrativos según los criterios de inclusión y exclusión, **La recolección de datos** se realizará a través de una entrevista donde se aplicará una encuesta auto aplicada, diseñado por las investigadoras la que consta de 23 preguntas de varias alternativas para marcar. **La validez y confiabilidad del instrumento** se realizará por juicio de expertos donde participarán 10 profesionales de salud especialistas en Salud Ocupacional; para medir la confiabilidad se realizará una prueba piloto a trabajadores de una institución diferente a la del estudio. **Los datos recolectados** se introducirán en una base de datos diseñada en el programa Excel. **Los resultados** se presentarán en porcentaje y tablas estadísticas.

Palabras claves: Factores relacionados, Salud Ocupacional, Ausentismo, Personal Administrativo.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo es un fenómeno característico e inevitable en el mundo del trabajo; sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites, se plantea un problema para la organización.

El ausentismo es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores asociados, ya que en muchas ocasiones no se cuenta con personal disponible para cubrir los ausentismos inesperados, además, se necesita tiempo para realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se presenta la vacancia; esto genera estrés, sobrecarga de trabajo, eventos adversos, disminución en la calidad de atención, afecta las metas a nivel productivo e incrementan los costos.

No existe una definición universalmente aceptada sobre ausentismo laboral; sin embargo la definición de ausentismo que marcará el punto de referencia en el desarrollo de este trabajo será: ausentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte, o la totalidad de la jornada.

El ausentismo, es descrito como una conducta de abandono laboral, supone la ausencia imprevista del trabajador en la empresa y excluye, por tanto, las que son programadas – como vacaciones y festivos–. Este tipo de ausencia en nuestro país es catalogada como debida a causas ocasionales, entre las cuales, la Incapacidad Temporal (IT, en adelante) es la que protagoniza el mayor número ausencias y de horas perdidas por trabajador al año, ocasionando elevados costes económicos y sociales. Hay que considerar que la IT implica una incapacidad para la realización del trabajo de forma temporal. En esta situación el trabajador, además de recibir tratamiento médico, percibe una prestación económica que suple la carencia del salario.¹

En los estudios realizados por diferentes autores que se han dedicado a investigar sobre el ausentismo coinciden en definirlo como la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo cuando estaba programado. (Organización Internacional del Trabajo) Otras investigaciones realizadas acerca del ausentismo laboral, no siempre se presenta por problemas de salud, sino que tiene múltiples factores, por lo tanto las empresas deben centrar sus esfuerzos en mantener su recurso humano motivado, potenciar sus habilidades, permitir crear conocimiento e involucrarlos en la toma de decisiones. En pocas palabras cuando el clima organizacional es agradable, el índice de ausentismo disminuye y como consecuencia la empresa obtiene buenos resultados.

En el capítulo cinco se refiere a las consideraciones éticas, administrativas, el diagrama de Gantt y el presupuesto.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proyecto de investigación surge por el interés de relacionar el ausentismo laboral de los trabajadores, con los diferentes factores que se asocian, dentro de cada uno de las áreas de trabajo en los cuales éstos se desempeñan, dado que, la ausencia laboral por enfermedad representa un creciente problema debido a su negativo impacto económico y moral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas.⁴ El ausentismo laboral no programado en el personal administrativo, se presenta al igual que en otros grupos, como un fenómeno multifactorial y es considerado una fuente de preocupación, porque afecta en mayor medida la gestión diaria del recurso humano.

En pocas palabras cuando el clima organizacional es agradable, el índice de ausentismo disminuye y como consecuencia la empresa obtiene buenos resultados.² El ausentismo laboral es un fenómeno con tendencia a aumentar su impacto en las empresas, independiente del país, del tamaño o razón de ser: empresas de servicios o de producción industrial, además abarca todos los niveles de la organización.³

El ausentismo laboral, procede del vocablo latino absentis y se refiere a la ausencia del empleado en sus días de labor. Con el transcurrir del tiempo el concepto se ha ido modificando hasta llegar a abarcar una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones en tres niveles: para la empresa, porque dificulta la planificación, es un obstáculo para los objetivos y encarece el producto final; para el trabajador, ya que se genera tensiones entre los compañeros por las funciones que estas realizarán al no estar presente la persona que faltó al trabajo y pueden disminuir sus percepciones económicas; para la sociedad, en ello se manifiesta con la disminución de los ingresos, encarecimiento de productos, deficiencia en los servicios.⁷

El ausentismo o absentismo laboral es definido como la ausencia del personal en la organización donde se desempeña, también es considerado como el abandono o ausencia

del trabajador y de los deberes que debe cumplir dentro de horario establecido, por otra parte, el ausentismo no solo se considera como la ausencia en el puesto de trabajo sino también como la no realización por parte del trabajador de la contraprestación de sus servicios a cambio de un salario, es decir, no realiza labores productivas para la institución en la que se desempeña y lo cual afecta a la institución,²por lo tanto, la globalización, la economía y la fuerte competencia mundial, juega un papel importante en las empresas, se nota cierta tendencia en las organizaciones exitosas, es decir, a administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes activos y proactivos, dotados no sólo de habilidades manuales, físicas o artesanales sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales, lo cual, constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología.⁴

Los tipos de ausentismo laboral que se presentan en las organizaciones tenemos ausentismo parcial, lo cual considera al personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero también relacionadas con faltas injustificadas por certificados médicos, faltas por motivos médicos no justificados, retrasos por motivos justificados o no justificados; el ausentismo general, se refiere a todo lo relacionado con el personal ausente durante un periodo prolongado de tiempo, y a su vez, incluye ausencias amparadas legalmente, tales como vacaciones, ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo; y el ausentismo mental, que es como la asistencia física del trabajador, pero su pensamiento se encuentra distante, por lo que se presume que dicho comportamiento influye en la fluctuación de los índices de productividad en forma negativa.²El principal tipo de absentismo es el atribuido a incapacidad sea por enfermedad, sea por accidente, ocupando las tres cuartas partes del ausentismo en la industria, por cuanto, las tasas de absentismo se han incrementado en forma considerable en todos los países industrializados por encima de 30% en los últimos 25 años y ello a pesar de todas las mejoras en la oferta y la calidad de la asistencia sanitaria y de las condiciones socioeconómicas. En Estados Unidos, el índice de ausentismo anual en las empresas era de 5.1 días por empleado y la tasa anual de ausentismo entre los trabajadores sanitarios fue de 7 días al año, aunque, es más difícil juzgar las tendencias, cuando se trata de ausencias de poca duración (que a menudo no están incluidas en los datos oficiales), el ausentismo parece ser un problema persistente y, tal vez, en vías de agravación en muchas partes del mundo.⁴

Lo descrito anteriormente fue observado en el establecimiento de salud a estudiar; en el personal administrativo, lo cual se indagarán los factores relacionados al ausentismo, ya que implica una gran preocupación para la institución; lo que permitirá tomar conocimiento de los índices estadísticos de ausentismo en el personal administrativo, para poder así tomar decisiones basadas en datos objetivos, llevar a cabo distintas alternativas de solución y acciones preventivas que favorezcan la disminución de dicha incidencia, es decir que permitan beneficios tanto a nivel dirección del hospital, a nivel jefe inmediato, como así también a los empleados, teniendo en cuenta que el recurso humano es una parte importante del desarrollo de cualquier establecimiento hospitalario.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A partir de lo mencionado, tenemos la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores relacionados con el ausentismo laboral en el personal administrativo de un Hospital de Nivel II – 2 durante los meses de Enero a Octubre del 2016?

JUSTIFICACIÓN

Es importante identificar los diferentes factores que lleva al personal a ausentarse de su puesto de trabajo, dado que la ausencia del trabajador, producirá un retraso en las tareas, desmejoras en la calidad de servicio, interrupción de las labores, sobrecarga laboral, un patrón de inasistencias y/o permisos que se verá reflejado en forma negativa para la institución que representan. Abordar los factores que conllevan al ausentismo será de gran importancia ya que se identificarán sus causas, con la finalidad de que en un corto o mediano plazo se diseñe acciones tendientes a modificar tales patrones de conducta.

Debido a todo lo expuesto, el presente estudio de investigación surge de necesidad importante evaluar los factores asociados al ausentismo laboral del personal administrativo de un Hospital de Nivel II-2, de esta manera, proponer medidas o programas preventivos de salud que ayude a mejorar estas ausencias, quien se beneficiará será el trabajador porque encontrará un ambiente laboral armonioso y estable.

VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD

El presente proyecto de investigación es viable, porque se cuenta con el apoyo de la dirección de investigación y del comité de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y de la Institución de Salud. Asimismo, las investigadoras manejan el proceso de investigación, cuentan con bibliografía actualizada, con los recursos económicos y logísticos necesarios para la realización del estudio.

CAPITULO II

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

PROPÓSITO:

Conocer los factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo que sirva a la institución para diseñar acciones e implementar estrategias tendientes a modificar tales patrones de conducta, brindar motivación al trabajador, y reducir las horas de ausentismo.

OBJETIVOS DELA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Identificar los factores que conllevan al ausentismo laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital Nivel II-2.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores psicosociales que conllevan al ausentismo laboral en el personal administrativo.
- Identificar los factores individuales que conllevan al ausentismo laboral en el personal administrativo.
- Identificar los factores organizacionales que conllevan al ausentismo laboral en el personal administrativo.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año.

Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.⁴

Un estudio realizado en Colombia, muestra que el promedio de ausencia es de 4.28 +/- 5.64 días por trabajador ausente. La mayor proporción de ausencias se presentaron los días lunes. Durante el periodo de estudio se presentaron en total 130 ausencias por causa médica, 43 ausencias (33.6%) por causa médica se atribuyen a accidentes ocurridos en el lugar de trabajo. El grupo diagnóstico con mayor número de ausencias para el periodo de estudio es aquel que agrupa todas las enfermedades del sistema musculoso

esquelético. La mayor cantidad de días de ausencia se atribuye a los grupos diagnósticos del sistema músculo esquelético y a los traumatismos y envenenamientos. Los accidentes de trabajo por su parte generaron 315 días de ausencia, explicados en su gran mayoría por la prolongada incapacidad de un trabajador con una fractura de miembro inferior izquierdo, lo cual a su vez hace que el índice de severidad por esta causa sea el mayor entre los demás grupos diagnósticos (195.65 días perdidos por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo para el periodo) seguido por las enfermedades del sistema musculo-esquelético (117.39).

Otros investigadores realizaron, un análisis del ausentismo laboral en Chile recogiendo datos de varias investigaciones al respecto, según el tipo de empresa, concluyendo que para la empresa minera la tasa de ausentismo fue de 11.2 día anuales por trabajador y encontrando en orden de importancia como causa de ausencia médica las enfermedades respiratorias, osteo musculares, digestivas y traumatismos.⁵

Un artículo científico, realizado sobre el Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. La teoría de los factores de la motivación, desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado están los motivantes o satisfactores, y por el otro, los higiénicos o de insatisfacción, estos últimos como causa de insatisfacción laboral que influyen en el ausentismo. El índice de ausentismo laboral en Europa es relativamente mayor que en América, se ha cuantificado en 365 millones de días, con un costo promedio de 25 millones de dólares para ambos continentes.⁶

Por otro lado se menciona, que los costos por ausentismo son difíciles de determinar, pero se estima que son similares al costo total del Servicio Nacional de Salud; para los patrones de la industria representa más del 10% de todos los salarios y pagos extraordinarios. Se han demostrado tendencias de ausentismo similares en otros países, aunque cuando se trata de ausencias de poca duración —que a menudo no están incluidas en los datos oficiales— el ausentismo parece ser un problema persistente, con vías de agravarse en muchas partes del mundo.⁷

Siendo así, que el ausentismo laboral injustificado representó 19% del total del ausentismo no programado en el periodo de 1998-2002. El ausentismo laboral en personal de enfermería, se presenta al igual que en otros grupos, como un fenómeno multifactorial, se considera un problema grave, porque la cobertura en los servicios por personal de sustitución sólo es para las ausencias programadas, generando en el personal descontento e incremento en las cargas de trabajo. Al respecto, en un hospital de segundo nivel se encontró una elevada ocurrencia de faltas y retardos en personal de salud; de cinco a seis inasistencias por mes en asistentes médicas y personal de enfermería, con una pérdida de jornadas laborales del 27%; el promedio de tres a cuatro inasistencias al mes por personal médico, significó 20% de jornadas no laboradas.⁶

Los costos económicos a nivel empresarial, nacional y global relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo son colosales. La Organización Internacional del Trabajo –OIT– calcula que las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 millones de dólares estadounidenses). Cada año mueren dos millones de hombres y mujeres por culpa de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales⁴, como también, existen diferentes contextos de trabajo que persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Anota que los dos cambios más relevantes han sido la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo (ampliación de horarios a los fines de semana, incremento de horarios irregulares con horas de trabajo impredecibles, entre otros). Este aumento de las exigencias del trabajo no parece estar acompañado del control (autonomía y oportunidad de desarrollar las habilidades) sobre el trabajo.⁸

La Organización Mundial de la Salud estima que en América Latina y el Caribe sólo se notifican entre el 1% y el 5% de enfermedades ocupacionales, y que los trabajadores de los servicios hospitalarios están expuestos a una considerable variedad de riesgos.⁹ En la Argentina la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART), consideran que un ambiente de trabajo sano y seguro es un factor de

productividad y competitividad, y los lineamientos estratégicos de estas entidades proponen que se debe eliminar o controlar los riesgos laborales mediante proyectos institucionales que incluyan líneas de investigación al respecto.¹⁰ Existen diversos estudios que muestran la existencia de distintos tipos de riesgos que de forma directa o encubierta afectan a los profesionales que prestan servicios en el área de salud. En las investigaciones sobre el tema se expresa que además de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, se debe incluir la medición de la satisfacción laboral, ya que se llegó a demostrar que un trabajador insatisfecho tiene mayor probabilidad de sufrir accidentes.¹¹

BASE TEÓRICA

Si bien nuestra investigación se centraliza en el ausentismo y factores relacionados, se considera importante hacer también una referencia al trabajo ya que es un aspecto básico en la vida de todo ser humano.

El trabajo es la actividad fundamental del ser humano, puesto que lo crea física y mentalmente, incluso hasta la forma de nuestro cuerpo es producto de nuestro propio esfuerzo. Desde un punto de vista individual y colectivo, el trabajo debería permitirnos, más que ninguna otra actividad, el desarrollo de todas nuestras capacidades humanas, incluyendo las imaginativas y creativas, además concebido de esta manera, no sólo no es productor de enfermedad sino que posibilita la vida humana misma. Sin él no podrían existir el hombre ni forma alguna de sociedad. La producción de bienes, de servicios, de ideas tiene por finalidad satisfacer ciertas necesidades del ser humano.¹²

Según la “Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la no asistencia al trabajo por parte del empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo laboral, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, con excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”

Otros factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo. Los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación

directa con el ausentismo, de todos modos, se considera que cada institución tiene un nivel de “tolerancia a la ausentismo”, el cual deja de existir cuando se alteran los niveles de producción o se comprometen sus ganancias. Sin embargo, las medidas de control del ausentismo en las organizaciones, deben ser lo suficientemente eficientes o, si se pudiera decir, rígidas, para evitar que el trabajador perciba la “tolerancia” de la empresa y, así, evita que se ausente con mayor frecuencia.¹³

AUSENTISMO:

Cualquier periodo de tiempo durante el cual deliberadamente se deja el trabajo, por lo tanto, el absentismo es aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse como hecho social, lo cual, engloban la motivación del trabajador para ausentarse del trabajo como elemento intrínseco del absentismo el cual es necesario para entender los intereses divergentes que existen sobre el absentismo laboral, ya que, toda organización está constituida por un grupo humano siendo ellos la parte fundamental para el logro de las metas de la institución y como tal el fenómeno de ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, mediante este estudio daremos a conocer las variables que se atribuyen a la satisfacción laboral que dan como consecuencia el ausentismo en los trabajadores.¹⁴

El ausentismo laboral se entiende como la falta de un trabajador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo, estas pueden ser licencias médicas por enfermedad, tiene un costo social asociado que se produce cuando se debe reemplazar a la persona ausente de manera inmediata, ya sea contratando personal o readecuando los turnos.¹⁵

TIPOS DE AUSENTISMO

- Ausentismo parcial: En este tipo de ausentismo solo se considera el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con faltas injustificadas por certificados médicos, faltas por motivos médicos no justificados, retrasos por motivos justificados o no justificados.

- Ausentismo general: Este tipo de ausentismo se refiere todo lo relacionado con el personal ausente durante un periodo prolongado de tiempo, a su vez, incluye ausencias amparadas legalmente, tales como vacaciones, licencias de toda clase, ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.³

Otra clasificación tenemos:

- Legal: Se da cuando el empleado no acude al trabajo por una causa, lógica y autorizada; puede ser física.
- Ilegal: Es cuando, como su palabra expresa, la causa no es imperativa, ni razonable, ni lógica, y mucho menos autorizada en base a los derechos reconocidos en el convenio colectivo. Pero además de lo descrito anteriormente, el absentismo puede ser: Voluntario, siendo aquel que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva, la cual frecuentemente aparece como consecuencia de la desmotivación por el trabajo que viene realizando el empleado generalmente inducido por el clima laboral que le rodea en el puesto de trabajo, o involuntario, cuando aparecen enfermedades, se producen accidentes o también, por causas de fuerza mayor familiar.
- Médico: Aquel que se deriva de alguna patología reconocida médicamente. Pero a su vez puede dividirse en: Real o Falso, y éste último, como consecuencia de simulación del absentista o por complacencia médica. Contrario a este último, sería la “disimulación” de la enfermedad, que en principio no generaría baja y aunque resulta extraño, se da en ocasiones en los procesos de selección de personal cuando el candidato oculta expresamente sus enfermedades por el temor de que ello, de saberlo la empresa, le reste posibilidades de ser elegido.
- No médico: Las ausencias que no están relacionadas con patologías, produciéndose por diversas causas, familiares unas, particulares otras (no familiares, pero ajenas a la empresa) y las relacionadas con la falta de motivación hacia el trabajo. Se están detectando bajas médicas por “causas sociales” a las cuales el facultativo accede a expedir un justificante ante la petición agobiante del asegurado para poder atender un familiar que requiere sin duda especial atención y ayuda. Estas situaciones tienen en apariencia la formalidad de baja del trabajador, pero no es la competencia del médico

facilitar partes de baja por complacencia, aunque también son humanos y por eso sucede.¹⁶

El ausentismo laboral es un fenómeno que se ha ido intensificando en los últimos años, convirtiéndose en uno de los problemas tanto de empresas nacionales como internacionales. La presión del ambiente laboral, el trato del jefe, los bajos salariales, entre otros; siendo así, que los riesgos laborales han existido siempre y se han contemplado como algo que es inherente al hecho mismo del trabajo. Sin embargo, en los últimos años la preocupación por mejorar las condiciones de los trabajadores se ha incrementado y en la actualidad no solo preocupan los resultados económicos, sino el estado de la salud y del bienestar de quienes tienen a su cargo la actividad productiva en las mismas y surge el concepto de "presentismo", referido a aquellos trabajadores que sufren enfermedades que los obligarían a ausentarse del trabajo pero que se presentan a trabajar sin cumplir eficazmente sus funciones.¹⁷

El fenómeno del presentismo es lo opuesto al ausentismo, que define la ausencia de una persona en su puesto de trabajo en horas laborales, y cuya ausencia pudo haber sido por enfermedad, accidente laboral, permisos legales o permisos sin justificar. En el presentismo es común que muchos trabajadores que van a laborar, no se sienten bien, trabajan no puede ser observado, incluso cuando hay mejoras de rendimiento en la salud de los trabajadores que lleven a un aumento de los ingresos y la rentabilidad, por ello, algunos trabajadores llegan a los empleos enfermos con gripe o un resfriado, por lo cual pueden infectar a los demás, y esto podría contribuir a un mayor ausentismo y/o presentismo en la empresa¹⁸

FACTORES DEL AUSENTISMO

Factores Individuales:

- **Con relación a la edad:** los estudios de ausentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad otros estudios, en los que se han analizado factores motivacionales, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para las

ausencias, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación.

- **Con respecto al sexo:** los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria. Por su parte, si la mujer está casada o tiene un compañero permanente, su tendencia a las ausencias se reduce.
- **Con respecto al estado civil:** Es la situación de las personas físicas determinadas por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.

FACTORES ORGANIZATIVOS

La administración de recursos humanos debe tener conciencia de que un ambiente de trabajo provoca efectos en la mente de los individuos. Para que el mismo sea positivo se debe considerar al individuo dentro del contexto de la organización.

La Ley Orgánica Del Trabajo en su artículo dice “el trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- Permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal.
- Le deje el tiempo libre suficiente para el descanso y el cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita.
- Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes.
- Mantenga el ambiente en condiciones satisfactorias

La organización estructural de una empresa, y la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Mientras que, por un lado, los mandos medios y superiores pueden crear entre sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo, también, pueden ser la vía para la formación de verdaderos equipos de trabajo caracterizados por la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad colectiva, el respeto y el sentido de pertenencia

frente a la empresa, por esto, que los llamados factores de riesgo psico-laborales, cada vez más son considerados con un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo; la alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de promoverse, son sólo algunos de los ejemplos que condicionan las ausencias.

La inclusión activa del trabajador en las decisiones empresariales, y la motivación y el entusiasmo del recurso humano con una de cuando nivel de empoderamiento, mejoran la productividad, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, las cuales son, aspectos de la motivación, fundamentales para garantizar la permanencia de un trabajador en su lugar de trabajo, de tal manera que un empleado que ya haya considerado retirarse voluntariamente ponderando las consecuencias, tenderá a ausentarse más.¹²

En muchas ocasiones, el trabajador busca una incapacidad médica mintiendo frente a su estado de salud, buscando una excusa legal para ausentarse del trabajo, habiendo de base una razón real de motivación o psicosocial.

La Jornada de Trabajo, es el tiempo que el trabajador está obligado a laborar para el empleador, en el lugar que éste le indique y para que efectúe lo que le ordene hacer, en consideración a las necesidades empresariales a cambio de una compensación económica acorde con la jornada laboral en que trabaja.

Asimismo, el trabajo es considerado como el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo; constituye un aspecto importante en la relación del trabajador con la empresa.

FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. Ciertas características propias de cada trabajador determinarán la dimensión y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

“Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales. Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, etc. ejemplo: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de concentración en áreas, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. La empresa lo ve reflejado en ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral.²⁰

Tipos de factores psicosociales

- Carga mental del trabajo. Es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguiente indicadores:
 - Las presiones de tiempo: contempla a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo trabajado con rapidez.
 - Esfuerzo de atención: este viene dado por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarias para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo.
 - La fatiga percibida: la fatiga es una de las principales consecuencias que se desprende de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
 - La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.
- Autonomía temporal. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.
- Contenido del trabajo. Se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.
- Supervisión – participación. Define el grado de autonomía, el grado de la distribución del poder de decisión respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo entre el trabajador y la dirección.

- Definición del rol. Considera los problemas que puedan derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.
- Interés por el trabajador. Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Relaciones personales. Se refiere a la calidad de las relaciones personales de los trabajadores: comunicación con otros trabajadores.
- Turnos rotativos. El ser humano es un ser diurno y al alterar el biorritmo del sueño y vigilia (con trabajo de noche y sueño de día) se darán alteraciones en la salud.”

Según el Comité mixto de OIT y OMS “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones en el ámbito laboral, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.¹⁹

CAPITULO IV

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
AUSENTISMO LABORAL	Aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada, o por razones aparentemente no justificadas, cuyas motivaciones deben enmarcarse como hecho social.	Ausentismo Médico	Aquel que se deriva de alguna patología reconocida médicamente, y que exige descanso.	<ul style="list-style-type: none"> - Descansos médicos justificados: trabajador/año. - Accidentes de trabajo: trabajador/año.
		Ausentismo no Médico	Las ausencias que no están relacionadas con patologías, produciéndose por diversas causas, familiares unas, particulares otras (no familiares, pero ajenas a la empresa) y las relacionadas con la falta de motivación hacia el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Por vacaciones. - Por onomásticos. - Por licencias de maternidad.
		Ausentismo Mental	Puede conceptualizarse como la asistencia física del trabajador, pero su pensamiento se encuentra distante.	<ul style="list-style-type: none"> - Índices de productividad.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
FACTORES RELACIONADOS	Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas.	Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de existencia de la persona desde su nacimiento, hasta la actualidad. - Carácter biológico que especifica al ser humano para su diferenciación. - Situación en que se encuentra la persona en relación a su pareja sentimental. 	<ul style="list-style-type: none"> - Edad. - Sexo. - Estado civil.
	Organización estructural de una empresa, la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores.	Factor organizativo: <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía temporal. - Carga laboral. - Interés por el trabajador. - Relaciones personales 	Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad; la interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.	<ul style="list-style-type: none"> - Muy satisfecho. - Satisfecho. - Poco satisfecho. - Insatisfecho.
	Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la	Factores psicosociales: <ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. 	Horas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - 8 horas, 12 horas y/o más de 12 horas.

	<p>organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, y que afectan el bienestar a la salud del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por el trabajador. - Relaciones personales 	<ul style="list-style-type: none"> - Grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades. - Flexibilidad para realizar su tarea, mejorando la distribución del tiempo; alcanzando así una óptima gestión del tiempo ya que es vital para nuestro rendimiento. - Calidad de las relaciones personales de los trabajadores, con los compañeros de trabajo y jefes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Horario fijo. - Horario flexible. - Incentivos: si, no. - Muy buena. - Buena. - Mala. - Muy mala.
--	---	---	---	---

CAPITULO V

MATERIAL Y MÉTODO

DISEÑO DE ESTUDIO

El estudio tendrá diseño de tipo descriptivo de corte transversal.

Descriptivo, porque se describirá e identificarán las características más relevantes de las variables que se pretenden estudiar. Es cuantitativo porque nos permite una vez obtenido los datos, otorgarle a los mismos un valor numérico para su medición y utilizar la estadística para establecer si hay relación o no entre las variables.

De acuerdo al periodo y secuencia, el mismo es **transversal**, ya que las variables son estudiadas en un lapso de tiempo específico.

AREA DE ESTUDIO

El estudio se desarrollará en las áreas administrativas de un Hospital de Nivel II – 2, ubicada en el distrito de Carmen de la Legua y Reynoso, Provincia del Callao, Departamento Lima – Perú.

POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población está conformada por la totalidad de 251 trabajadores administrativos de un Hospital de Nivel II-2.

Criterios de inclusión:

- Descansos médicos.
- Hoja de vida.

Criterio de exclusión:

- Personal con tipo de contrato.
- Licencia por maternidad.
- Vacaciones.
- Accidente de trabajo.

TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

- La recolección de datos se realizará de una entrevista en la que se aplicará una encuesta auto aplicada, diseñada por las investigadoras, en la que consta por 23 preguntas con varias alternativas.
- El instrumento será validado por juicio de expertos, donde participarán profesionales titulados en salud ocupacional: médicos, enfermeras, ingenieros.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

- En la Facultad de Enfermería se solicitará autorización a la Dirección Universitaria de Investigación e Información Científico Técnica y ante el Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Se harán las coordinaciones necesarias con la finalidad de solicitar la autorización y colaboración de los trabajadores para la realización del proyecto de investigación.
- Posteriormente, se procederá dando a conocer el Cronograma de Actividades para el levantamiento de la información.
- Se dará a conocer los documentos de respaldo por el Comité de Ética, y se aplicará el Consentimiento Informado.
- Uso de la información disponible: La fuente que se utilizará para la recolección de la información basada en datos secundarios, consiste en ubicar los archivos y rescatar la información necesaria para la investigación que se está realizando.
- Se utilizará material que se encontró disponible en físico:
 - Kardex de asistencia de personal.
 - Base de datos de Recursos Humanos: Se utilizará la bases de datos del Sistema de Información de Recurso donde se encontró: datos personales, fecha y tiempo de ausentismo, jornada laboral, unidad donde trabaja, antigüedad en el cargo.

- Hojas de vida: se revisarán las hojas de vida de las personas que tuvieron ausentismo y que tenían la información incompleta en la base de datos o en los archivos en físico.
- Cuestionario para indagar sobre los factores desencadenantes del ausentismo en el personal administrativo se elabora una encuesta con preguntas cerradas que buscan conocer las razones de dichas ausencias.
- Checklist en la revisión del archivo.

TABULACIÓN Y ANÁLISIS

- Los datos recolectados se ingresarán a una base de datos diseñada en Excel, para los resultados se analizarán usando tablas estadísticas: gráficos de diseños, de torta, de barras, polígono de frecuencias e histogramas.

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS

Consideraciones Éticas

La información obtenida se utilizará rigurosamente confidencial. Tendrán acceso a la información las personas responsables de la investigación como también el docente tutor con fines de estudio. Tomando en cuenta los principios bioéticos:

- **Principio de Autonomía**, este principio tiende a que la persona tenga derecho a opinar libremente, para lo cual requerirá estar bien informado y se respetará la voluntad en aquellas situaciones que se solicite información confidencial. Se aplicará el Consentimiento Informado, una vez leído y comprendido se concluirá con la firma por ambas partes y finalmente se le entregará una copia al participante.
- **Principio de Beneficencia No Maleficencia**, esta investigación es beneficiosa porque permitirá que la institución a mediano y/o largo plazo diseñe acciones para implementar estrategias tendientes a modificar tales patrones de conducta, y así brindar motivación al trabajador y reducir las horas de ausentismo.
- **Principio de Justicia**, se fundamenta en el reconocimiento del valor de toda persona, en la igualdad esencial de todos los seres humanos, aquí el investigador será equitativo en brindar posibilidades de riesgo o beneficio independientemente de la condición social, étnica o de género.

Consideraciones Administrativas

- **Investigadoras:** Pinedo Pinedo, Ingrid Fiorella, Rivera García, Ana María.
- **Asesora:** Mg. Lic. Enf. Margarita Alayo Sarmiento.
- **Coordinaciones:** Se solicitará autorización a la Dirección de Investigación y Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y de la Institución Hospitalaria de Nivel II - 2, para la realización del proyecto de investigación, que se realizará en áreas administrativas.
- **Financiamiento:** Auto financiado por las investigadoras.

CRONOGRAMA DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	AÑO 2016									
	MESES									
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O
Revisión bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Elaboración del título del proyecto	x	x								
Elaboración planteamiento del problema		x	x							
Definición propósito y objetivos			x	x						
Elaboración del marco teórico				x	x					
Diseño del material y métodos						x	x			
Elaboración de las consideraciones éticas y administrativas							x	x		
Elaboración del cronograma de actividades								x	x	
Elaboración del presupuesto								x	x	
Revisión final									x	
Sustentación del proyecto									x	x

PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1. RECURSOS HUMANOS			
Estadístico	01	800.00	800.00
SUB TOTAL			800.00
1. RECURSOS MATERIALES			
Útiles de escritorio	04	0.50	2.00
Lápices	04	0.50	2.00
Borradores	04	0.50	2.00
Lapiceros	300	0.50	150.00
Tajadores	10	1.00	10.00
Hojas bond	1500	0.10	48.00
Folder manila	20	0.50	10.00
SUB TOTAL			224.00
2.RECURSOS LOGISTICOS			
Movilidad	60	5.00	300.00
Búsqueda en internet	80	1.00	80.00
Impresiones	1000	0.10	100.00
Comunicación:	50	1.00	50.00
Telefónica	600	0.10	60.00
Copias	20	5.00	100.00
Refrigerios	40	10	400.00
SUB TOTAL			1090.00
TOTAL	2644.00		2644.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Molinera F. Absentismo laboral: causas, control y análisis nuevas técnicas para su educación 2da ed.2006 España confemetal. Citado el: 20 oct 2016.Disponible en: https://books.google.es/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
2. Boada J.y Vallejo R; El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales .Psicotherma .ISSDN ed. en papel 2005 vol.17. Citado el 30 marzo 2016. Disponible en <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090>
3. Bastide Ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo Rev. Gestión 15 ed. Buenos aires 2012. Citado el 20 de marzo 2016. Disponible en <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>
4. OIT. Seguridad y Salud en el Trabajo. [citado el 15/03/16] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
5. Vásquez Trespalcios, EM; Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. [Citado el 30/03/16]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n230/original5.pdf>
6. Mesa M, Kaempffer R. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas Rev. Medica Chile 2004. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012
7. Tito Huamán, P; Rotación y ausentismo laboral en el Parque industrial de Villa el Salvador. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas [revista en Internet]. 2013 Julio [citado 2016 enero 20]; 16(31). Disponible en:<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8770/9310>
8. Bonesus, M; Factores asociados al ausentismo laboral en trabajadores de un centro de salud ocupacional. Lecherias, Estado Anzoategui, 2010. Puerto Ordaz, 2011. [Citado el 30/03/16] Disponible en:

- http://www.cidar.uneg.edu.ve/db/bcuneg/edocs/tesis/tesis_postgrado/especializaciones/tgeb55m372012bonesusmaria.pdf
9. Fajardo, A; Montejo, F; Molano, G; Hernández, J; Quintero, A; Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios 15(46).Santiago 2013. [Citado el 20/3/16]. Disponible en:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>
 10. Puc-Valdez, M; Rojas Juárez MR; Torres Álvarez, MY; López Sánchez, G; Análisis de ausentismo injustificado en grupo focal de enfermeras. [Citado el 18/02/16]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2005/eim053d.pdf>
 11. Bogado, D; Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales. Publicado: 29/09/2011. Enfermería, Medicina Laboral. [Citado el 20/03/216]. Disponible en: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/7/Ausentismo-laboral.-Construccion-fenomenol%F3gica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales>.
 12. Gómez, IC; Salud Laboral: Una Revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Univ. Psychol. Bogotá (Colombia) 6 (1): 105-113, enero-abril de 2007. [citado el 20/03/16] Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
 13. Briseño, CE; Herrera, RN; Enders, JE; Fernández, AR; Estudio de riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería [Citado el 25/03/16] Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/viewFile/6781/7863>
 14. Cardoso, MM; Mecina, RE; Velarde, NE; Tesis: usentismo y su relación con la satisfacción laboral en Enfermería. Mendoza, Agosto de 2013. [citado el 15/04/16] Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-maram.pdf
 15. Sánchez, D; Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo .Revista Salud Bosque Vol 5 #1 pag. 43-54. [citado el 28/03/16] Disponible en:

- http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
16. Hamoui, Y; Sirit, Y; Bellorin, M; Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana. Rev. Salud de los Trabajadores [revista en Internet]. 2005 Julio-Diciembre [citado 2016 enero 20]; 13(2): 108-118. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf>
 17. Llanos, R; Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público Rev. Med. Chile 2015; 143: 1028-1033 10. [citado el 22/03/16] Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v143n8/art10.pdf>
 18. Porret, GM; El absentismo laboral en la empresa privada española. Revista Técnico Laboral 2012 11. [citado le 03/04/16] Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf>
 19. Flore, SG; "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. Acta méd. Costarrica. 2006 [citado 2016 enero 20]; Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006
 20. López, E; Riaño, M; Presentismo y su Relación con la Seguridad y Salud en el trabajo: Una Revisión de la literatura Rev Mov Cient. 2015; 9(1): 50-59 ISSN: 2011-7191; [citado el 22/03/16].
 21. Boletín Essalud. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. CEPRIT. [Citado el 15/03/16] Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento de Salud.....Fecha.....

Yo.....identificado con DNI (carné de extranjería o pasaporte para extranjeros) N°he sido informado por el profesional acerca del estudio que se va realizar.

Me ha informado de los riesgos, ventajas y beneficios del procedimiento, así como las consecuencias al no responder las preguntas.....

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice el cuestionario.....

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.

.....
Firma del trabajador

DNI

.....
Firma del profesional

DNI

.....
Firma de un testigo

DNI

INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES

N° de encuesta: _____

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

Factores Individuales

- 1) Sexo: _____ 2) Edad: _____
- 3) Estado Civil:
- | | | | |
|--------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| a) Soltero/a | <input type="checkbox"/> | c) Conviviente | <input type="checkbox"/> |
| b) Casado/a | <input type="checkbox"/> | d) Otro | <input type="checkbox"/> |
- 4) Familiares a cargo:
- a) Si b) No
- De qué edades: _____
- I) Menores de 5 años
- II) De 5 a 10 años
- III) Mayores de 10 años.

Factores Organizativos:

- 5) Antigüedad en la Institución: _____
- 6) Tipo de profesión:
- | | | | |
|-------------------|--------------------------|-------------|---------|
| a) Médico | <input type="checkbox"/> | d) Auxiliar | |
| b) Enfermera | <input type="checkbox"/> | e) Otro | → _____ |
| c) Administrativo | <input type="checkbox"/> | | |
- 7) Qué turno de trabajo desempeña?
- a) 7 a 19hrs b) 8 a 20hrs c) Otro _____
- 8) Cuántas horas semanales trabaja en el hospital?
- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| a) Hasta 36 horas | <input type="checkbox"/> | c) Más de 48 horas | <input type="checkbox"/> |
| b) De 37 a 48 horas | <input type="checkbox"/> | d) Especifique | → _____ |
- 9) A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otro lugar?
- a) Si b) No
- ¿Cuántas horas? _____

10) ¿Durante el último año se ha ausentado en su trabajo?

- a) Si b) No

11) ¿Cuántas veces ha faltado en los últimos seis meses?

- a) 1 - 5 veces c) 11 - 15 veces
b) 6 - 10 veces d) > de 16 veces

12) ¿Cuál ha sido el motivo de la ausencia?

- a) Motivo particular
b) Licencias
c) Otro

→ _____

13) ¿Si se ha ausentado por enfermedad? La misma ha sido:

Enfermedad: a) Aguda

Diagnóstico: _____

b) Crónica

Diagnóstico: _____

14) Otra causa? (detalle): _____

15) ¿Durante cuántos días se ausento?

- a) 1 - 5 días c) 11 - 15 días
b) 6 - 10 días d) 16 días en adelante

Factores Psicopsociales:

16) En la actualidad, ¿considera usted que se encuentra satisfecho/a con su trabajo?

- a) Si b) No

Porqué: → _____

17) ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

- a) Buena c) Mala
b) Muy buena d) Muy mala


Porqué: → _____

18) ¿Lo han rotado de su área de trabajo?

- a) Si b) No

Porqué:  _____

19) Si está insatisfecho ¿Cuál o cuáles considera usted que son causas de su

- a) Bajos salarios d) Inadecuada condiciones de trabajo
b) Mala relación con sus compañeros e) Otros empleos
c) Mala relación con sus jefes f) Otros:  _____

20) ¿Se siente usted satisfecho con su remuneración?

- a) Satisfecho c) Medianamente satisfecho
b) Muy satisfecho d) Nada satisfecho

21) ¿Recibe incentivos por horas extras laboradas?

- a) Si
b) A veces
c) Nunca