

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



**Revisión crítica: determinantes del ausentismo laboral en profesionales de
enfermería del servicio de emergencias**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR

Clemira Carranza Cubas

ASESOR

Aurora Violeta Zapata Rueda

<https://orcid.org/0000-0003-0642-3277>

Chiclayo, 2024

**Revisión crítica: determinantes del ausentismo laboral en
profesionales de enfermería del servicio de emergencias**

PRESENTADA POR
Clemira Carranza Cubas

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

APROBADA POR

Indira Ruth Puican Orbegozo
PRESIDENTE

Rosio del Pilar Mesta Delgado
SECRETARIO

Aurora Violeta Zapata Rueda
VOCAL

DEDICATORIA

A DIOS Por iluminarme cada día de mi vida Por protegerme y vigilarme en cada paso que doy En los obstáculos y las alegrías diarias.

A MIS HIJOS Que son mi esperanza y son los autores de motivación y realización en cada acción de superación que realizo.

A MIS PADRES A ti padre que estas en el cielo vigilándome y dándome las fuerzas necesarias para poder culminar con éxito mis estudios y a mi madre por sus buenos consejos y apoyo.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso por darme la fuerza y esperanza y poder lograr con éxito un escalón más en mi vida profesional Gracias mi Dios.

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por acogerme dentro de sus aulas para continuar mi formación profesional.

A los docentes por impartir sus conocimientos y brindamos su apoyo durante mis estudios de segunda especialidad y fortalecer mi crecimiento profesional.

A mis amigos y familiares que pusieron en mí sus palabras positivas para poder culminar con éxito mi segunda especialidad.

La autora

REVISIÓN CRÍTICA DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

bachverdiu.com

Fuente de Internet

<1%

6

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

7

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1%

Índice

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO	11
1.1. Tipo de Investigación	11
1.2. Metodología	11
1.3. Formulación de la pregunta según esquema PS	13
1.4. Viabilidad y pertinencia de la pregunta.....	13
1.5. Metodología de búsqueda de información.....	14
1.6. Síntesis de la evidencia encontrada a través de la guía de Validez y utilidad aparentes de Gálvez Toro	18
1.7. Listas de chequeo específicas a emplear para los trabajos seleccionado	20
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL COMENTARIO CRÍTICO	21
2.1. El Artículo para revisión.....	21
2.2. Comentario crítico.....	22
2.3. Importancia de los resultados	30
2.4. Nivel de evidencia.....	30
2.5. Respuesta a la pregunta.....	31
2.6. Recomendaciones	31
BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXOS	36

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo: Identificar los factores que condicionan el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencias. La investigación se justifica porque se identificó al ausentismo en el trabajo como un indicador negativo para el cumplimiento de tareas y en la calidad de los servicios, debido a la interrupción del servicio, aumento de la sobrecarga de trabajo, que afectan en la imagen institucional. La metodología se basó en la Enfermería Basada en Evidencia, (búsqueda sistemática de una respuesta, basada en la investigación). La pregunta clínica fue. ¿Cuáles son los factores determinantes del ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencias? Las fuentes de información fueron las bases de datos: Google, Scielo, Proquest, Cuiden Plus, Biblioteca Virtual De Salud, Descubridor Unal, se emplearon palabras claves como: Factores determinantes, ausentismo laboral, enfermeras y emergencias. Se seleccionó 09 artículos de investigación relacionadas al ausentismo laboral se aplicó la Guía de Validez y utilidad Aparente de Gálvez Toro, se seleccionó un estudio y para su evaluación se empleó la lista de validación de Astete. El estudio seleccionado dio respuesta que los factores: Condiciones de trabajo y contenido del trabajo son determinantes del ausentismo laboral.

Palabras clave: Ausentismo laboral, factores determinantes, emergencias, enfermeras.

Abstract

The objective of this research is: Identify the factors that determine the work absenteeism of nursing professionals in the emergency service. The research is justified because absenteeism at work was identified as a negative indicator for the fulfillment of tasks and the quality of services, due to the interruption of service, increased work overload, which affects the institutional image. The methodology was based on Evidence-Based Nursing (systematic search for an answer, based on research). The clinical question was. What are the determining factors of work absenteeism of nursing professionals in the emergency service? The sources of information were the databases: Google, Scielo, Proquest, Cuiden Plus, Biblioteca Virtual De Salud, Descubridor Unal, keywords were used such as: Determining factors, work absenteeism, nurses and emergencies. 09 research articles related to work absenteeism were selected, the Validity and Apparent Utility Guide of Gálvez Toro was applied, one study was selected and the Astete validation list was used for its evaluation. The selected study answered that the factors: Working conditions and work content are determinants of work absenteeism.

Keywords: Absenteeism from work, determining factors, emergencies, nurses.

Introducción

El ausentismo laboral es una dificultad que crece de forma sostenida en el mundo, está presente en los tiempos actuales y de alta frecuencia en el personal sanitario, incluso en el personal de enfermería no está exento de presentar este evento en algún momento de sus actividades laborales, la problemática impacta directamente en la atención de miles de instituciones de salud del estado y privadas. Resulta de gran interés el estudio al considerar que el personal de enfermería es el grupo ocupacional de salud de mayor conformación en el sistema sanitario. Además, en su mayoría son personal femenino encargado de realizar las acciones directas en el cuidado del paciente, así como de anticiparse en conocer y responder a las respuestas humanas con la finalidad de lograr prevenir complicaciones, promover la salud en todos sus ámbitos, por eso se les conoce como parte esencial de la columna vertebral de los servicios asistenciales.¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como la ausencia de un empleado que se espera que asista al trabajo, excluyendo los ciclos de vacaciones y huelgas; El ausentismo no siempre se debe a problemas de salud, sino que puede ocurrir debido a varios factores, por lo que las empresas deben centrarse en preservar los recursos humanos motivándolos, mejorando sus habilidades, dándoles la oportunidad de crear conocimiento e involucrándolos en la toma de decisiones.²

Las altas cifras de ausentismo en las organizaciones de salud no sólo tienen un impacto negativo en la filosofía empresarial porque impide el cumplimiento de la misión y metas. Sino que aumenta el riesgo a la salud de las personas porque se le niega su derecho a la salud de calidad. Describiendo la realidad de la institución en la que laboro está conformado por 90 trabajadores: asistenciales y administrativos de los cuales 14 son enfermeros, haciéndose evidente el ausentismo del personal administrativo y asistencial por diferentes causales, repercutiendo en las atenciones diarias, limitando el cupo de atención para los pacientes.

Así mismo, las tasas de ausentismo son más altos en el personal de enfermería en comparación a otros profesionales, muchas veces por los contagios de enfermedades. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS); informó que, en todo el planeta, la influenza causa una media de 5 días al año de ausentismo laboral, con una tasa anual del 10% al 12% por cada trabajador. De modo, que el ausentismo tiene un impacto en lo económico de la institución y moral para los pacientes.³

El ausentismo a menudo afecta la gestión de los recursos de atención diaria y está aumentando a medida que los programas se adaptan para reducir el impacto negativo en los usuarios de los servicios de atención, así como los cambios repentinos en las actividades administrativas y de atención diaria.⁴

En el escenario mundial, una investigación realizada en Argentina por Ferraro C. sobre el crecimiento de ausentismo laboral y causas predominantes en el recurso humano de enfermería, determinó los factores clave del ausentismo laboral inopinado en el personal de enfermería, entre dichas causas no programadas encontró que tuvieron al menos una falta de 1 día justificado con certificado médico, la tasa de ausentismo de los enfermeros fue de nivel media-baja con un 52%, con una cifra importantemente mayor en trabajadores de mujeres y en personas que superan los 45 años. En relación al periodo de actuación, se vio que el trabajo continuo de varios años del personal profesional de enfermería, puede generar una ausencia laboral causado por el desgaste físico y mental.⁵

En Brasil, un estudio determinó las fuentes de ausentismo presente en el recurso humano de enfermería en un ambiente hospitalario público. Los hallazgos muestran el ausentismo en una mayor proporción en el personal técnico con un registro de faltas que se acercó a un 90.1%, seguido en el profesional de enfermería con un 8,8% y sólo del 1,1% en las auxiliares de enfermería, del estudio concluyeron que hay complejidad en la distribución del ausentismo del personal, mayormente se asocian con factores del trabajo como son las condiciones de trabajo y en los factores personales, estos se relacionan con el perfil y características propias del personal. Del cual deriva la importancia de gestionar el potencial humano, basado en establecer competencias, habilidades y actitudes necesarias para cada puesto de trabajo a fin de favorecer la atención humana y de calidad en los diferentes niveles de atención sanitaria.⁶

El Seguro Social de Salud en el 2013 informó sobre el motivo más empleado para solicitar los descansos médicos, donde arrojó en primer lugar que un 80% de las veces fue por problemas de salud ocupacional originado por los problemas de la columna. A su vez el jefe del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martines adiciona que la pérdida de trabajo por tratamiento de hernias en la columna es de un aproximado de 90 días. Por lo tanto, el estudio dilucida que el personal de enfermería debido a las condiciones del trabajo, la carga laboral y las actividades repetitivas incrementan la presencia de enfermedades ocupacionales como las musculoesqueléticas, siendo de gran interés su abordaje temprano y las medidas correctivas⁴

En el mismo hospital se evidencia hallazgos alarmantes que afecta a un 89% del personal de enfermería presentando ausencia en el trabajo de al menos 865 horas promedio al año, además el ausentismo sobre todo ocurre en las temporadas de otoño e invierno, incrementando la tasa de ausentismo no programado. Adicionalmente, establecieron factores asociados al ausentismo relacionado por causas personales como son enfermeras(os) divorciados, separados y viudos, con alta carga familiar y con mayor tiempo de antigüedad laboral en la institución.⁷

De lo mencionado, se aprecia el impacto del ausentismo en los objetivos institucionales, razón importante para que los responsables de la administración del talento humano se preocupen por conocer los factores causantes, y las consecuencias que de ella se deriva para brindar una solución a mediano y largo plazo. A través de estrategias enfocadas en construir un mejor ambiente laboral en el personal de enfermería y perfeccionar el acceso de salud en los pacientes.

Se planteó la siguiente pregunta del estudio: ¿Cuáles son los factores determinantes del ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia?

El objetivo fue: Identificar los factores determinantes que condicionan el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia.

La presente investigación se justifica frente a la necesidad de conocer los diversos factores que aumentan la probabilidad de ausentismo en el trabajo. Debido a que está demostrado las consecuencias negativas del ausentismo sobre todo en el retraso de tareas, falta de continuidad del servicio, pérdida de la calidad del servicio, mayor sobrecarga de trabajo para el personal. Además, afecta en la parte estratégica de la institución de salud porque se contradicen con el logro de la misión, visión y objetivo de la institución y en el paciente incrementa el riesgo y la inseguridad de la salud.

Teniendo conocimiento de esta información sirve de ayuda a los directivos a tomar decisiones, porque el diagnóstico del ausentismo puede servir para elaborar mejores estrategias y planes para atender de forma temprana los factores causales y enfocarse en la retroalimentación para prevenir el ausentismo. Así como plantear mejores políticas para los permisos, y justificación de faltas con la finalidad de asegurar la calidad de atención.

CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1 Tipo de Investigación: Investigación Secundaria, denominada la Enfermería Basada en la Evidencia (EBE), el cual consistió la revisión minuciosa de búsqueda sistemática que se encargó de otorgar la respuesta a una pregunta de investigación, en la que se tuvo en cuenta características como utilidad y pertinencia para la práctica de enfermería. La EBE se enfoca en mejorar el cuidado para eso busca que este se realice en las últimas prácticas demostradas científicamente, también estudia el último abordaje en los estudios sobre un tema en particular para generar un cambio.⁸

1.2.- Metodología: Siguió la metodología de la Enfermería Basada en la Evidencia (EBE), La cual brinda una respuesta a un problema de estudio con la finalidad mejorar la toma de decisiones en el cuidado de enfermería. El proceso EBE consta de 5 fases o etapas que se integran en un proceso dinámico y continuo, el cual es resultado de la interacción entre el paciente y la enfermera, como resultado del cual finalmente obtenemos evidencia que reconoce el método científico como nuestra mejor herramienta para la comprensión de la realidad y enfoques de comprensión y síntesis y considera la investigación científica sobre la actividad capaz de generar conocimiento válido y relevante para la práctica profesional moderna.⁸

- **La primera etapa:** Esta fase empieza con la formulación del problema o incógnita que se busca resolver, esta interrogante de investigación surge de la práctica clínica diaria. Por lo tanto, la pregunta clínica comprende ¿Cuáles son los factores determinantes del ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia?
- **La segunda etapa:** Se realizó la búsqueda bibliográfica como parte para responder a la pregunta o problema indicado en la etapa 1. Para esta etapa fue necesario disponer de un acceso a las fuentes de información como base de datos: Google Scholar, Scielo, Cuiden Plus, ProQuest, Biblioteca Virtual de Salud, Descubridor (UNAL), a través de las palabras claves: ausentismo laboral, enfermería, factores condicionantes, y emergencias. Fueron un total de 09 artículos de investigación relacionado al tema planteado que se encontraron al filtrarlos por la guía de validez

aparente de Gálvez Toro (ensayos aleatorios, revisiones sistemáticas, investigaciones cuantitativas y no experimentales)

- **La tercera etapa:** se realiza la evaluación de la validez y utilidad aparente de los hallazgos (Gálvez Toro), después de que se identificaron los estudios se procedió a realizar una lectura crítica, con la cual se reconoce cual fue la metodología y el diseño de dichos estudios, como un mecanismo para asegurar la calidad investigativa. En esta investigación fue seleccionado un artículo y se aplicó la lista de chequeo de Astete para realizar el comentario crítico, usando la presente guía por el diseño de investigación del artículo y por ser el más detallado para poder analizar críticamente el artículo investigado. En la presente investigación solo se trabajará hasta la tercera etapa, las otras dos quedan como compromiso del investigador.
- **La cuarta etapa:** Consiste en poner en marcha mediante la implementación de las evidencias en la práctica: después de conocer la respuesta de la pregunta clínica, que genera un cambio en la intervención o realizar un cambio actual en el procedimiento.
- **La quinta etapa:** Corresponde al control o la evaluación en los que se busca determinar si se cumplió con el objetivo del cuidado. Así como demostrar si el cambio generó un beneficio favorable en la práctica al que se tenían antes de la intervención.

1.3.- Formulación de la pregunta según esquema PS:

La revisión crítica consideró un esquema PS para poder establecer la pregunta crítica

Cuadro N° 02: Formulación de la Pregunta y Viabilidad		
P	Paciente o Problema	Ausentismo del personal de enfermería en el servicio de emergencia.
S	Situación	<p>El ausentismo laboral por el personal de enfermería es un problema tanto para los pacientes como para la institución trae como consecuencias: Retraso en las tareas, mayor brecha en la calidad del servicio, interrupción de las labores, mal ambiente laboral que intensifica los problemas entre los equipos de trabajo y desmejorar el desempeño laboral.</p> <p>Así mismo con los efectos del ausentismo conllevan a obstaculizar el logro de las metas y a tener un ambiente laboral desfavorable.</p> <p>Por lo tanto, es muy importante conocer los principales factores determinantes de ausentismo en enfermeras e implementar estrategias con la ejecución de un plan de acción, que ayude en lograr el compromiso del personal para el cumplimiento de sus funciones y tiempo laboral.</p>

Formulación de la pregunta PS:

¿Cuáles son los factores determinantes del ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencias?

1.4.- Viabilidad y pertinencia de la pregunta

La pregunta de investigación se considera viable, se originó de la práctica clínica diaria se analizó que el personal de salud se ausenta de su puesto de trabajo, pues este problema es muy recurrente en las organizaciones por eso es que despierta el interés por estudiar este problema de investigación con la finalidad de buscar nuevos mecanismos y estrategias que se encarguen de reducir al mínimo el ausentismo en una organización, debido que su incremento está demostrado su relación inversa en la productividad de una organización.

Es importante conocer los factores de ausentismo laboral como una forma en la que se busquen mejores mecanismo para afrontar la problemática en la

institución y además se involucre a los diferentes actores y responsables en la intervención, también se beneficie a los profesionales del área para que el cumplimiento laboral de cada uno de los miembros mejore la atención y disminuye el agotamiento del personal, porque cuando se ausenta un miembro del área, dicha carga laboral es asumida por los demás miembros.

Por ese motivo, el estudio es viable porque se presenta el problema en el servicio de emergencia, además hay el acceso suficiente a las fuentes de información para ahondar sobre el tema. Asimismo, es una pregunta que hasta la actualidad es estudiada en diferentes áreas del entorno de salud. Pero muy poco en emergencia. Siendo esta área muy crítica y donde se necesita de personal comprometido. También porque se sabe sí hay brecha de personal este se hace cargo de muchos pacientes y con el ausentismo se intensifica el problema con el que se genera una mayor carga laboral.

1.5.- Metodología de Búsqueda de Información

Cuadro Nº 03: Paso 1: Elección de las palabras claves			
Palabra clave	Inglés	Portugués	Sinónimo
Ausentismo	Absenteeism	Absentismo	Falta de asistencia
Enfermería	Nursing	Enfermagem	Asistente
Factores condicionantes	Conditioning factors	Factores condicionantes	Causas determinantes
Emergencia	Emergency	Emergência	Suceso fortuito

Cuadro N° 04: Paso 2: Registro escrito de la búsqueda				
Base de datos consultada	Fecha de la búsqueda	Estrategia para la búsqueda o ecuación de búsqueda	N° de artículos encontrados	N° de artículos seleccionados
Google	09 marzo 2019	Ausentismo and enfermería and área de emergencias	37,500	03
Scielo	09 marzo 2019	Ausentismo personal salud	1,200	02
Cuiden Plus	06 abril 2019	Ausentismo	04	01
ProQuest	06 abril 2019	Ausentismo áreas críticas	04	01
Biblioteca virtual de salud	10 abril 2019	Ausentismo and emergencias	05	01
Descubridor (UNAL)	12 abril 2019	Ausentismo and enfermería	03	01

Cuadro N° 05: Paso 3: Ficha para recolección Bibliográfica					
AUTOR (ES)	Título artículo	Revista (Volumen año número)	Link	Idioma	Método
1- Quispe Chumpe, Liliana Rodas Pérez, Juana	Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, 2018	Repositorio.uwienner.	repositorio.uwienner.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESIS%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1	Español	Cuantitativo, descriptivo de corte transversal
2- Maricarmen Aular	Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio del quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara – Carabobo, 2016	Tesis para optar el grado de licenciada en relaciones industrial. 2016	http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1	Español	Descriptivo
3- María Alice Cohelho Ana Lucia Queiróz Bezerra Fernanda Maria Togeiro Fugulin Cláudia Cleinne Barcelos Cunha Divina de Oliveira Marques	Absentismo del equipo de enfermería de las Unidades Clínicas de un Hospital Universitario de la Región Centro-Oeste Brasileña	Revista Uruguay de enfermería Univesidad de la república. II (I). 2016	https://ruc.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/184	Portugués	Cuantitativa observacional

4- Carlos Ferraro	Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortabat" de Olavarría.	Tesis de maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud 2016	https://studylib.es/doc/4724388/incidencia-de-ausentismo-laboral-y-factores	Español	Descriptiva, cuantitativa, de corte transversal y retrospectiva
5- Margarita Reyna Merino Moran	Ausentismo laboral en los Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima, 2017	Trabajo académico para optar el título profesional de licenciada en trabajo social. 2018	http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022347019302005	Español	Cuantitativo, descriptivo no experimental
6- Carmen Rosa Días Ledesma, Hugo Gutiérrez Crespo, Ana María Amancio Castro	Ausentismo y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería de Áreas Críticas	Revista cuidarte volumen 9,1.426	http://scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2210-0973-cuid-9-1-1973.pdf		Correlacional
7- Diana Alejandra Mazo g, Enf. Lina Marcela Barrea r, enf.	Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013—2014	Universidad CES facultad de medicina división de posgrado en salud pública candidatas a magister en calidad de salud Medellín	http://search.proquest.com/docview/1842641109/78B151E7F29F470FPQ/4?accountid=37610	Español	Exploratoria empírica analítica transversal

8- Sara Graciela Talledo Vela	Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un Instituto Especializado de Enfermedades Neurológicas 2015—2017	Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud 2017	Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_VSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Español	Exploratorio, descriptiva de corte longitudinal
9- Raquel Rodríguez Llanos	Personal de enfermería y ausentismo en el servicio de Extremeño de Salud: Análisis de la perspectiva de género	Tesis Doctoral 2013	http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/604/TDUEX_2013_Rodriguez_Llanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Español	Estudio longitudinal

1.6.- Síntesis de la Evidencia encontrada a través de la Guía de Validez y utilidad aparentes de Gálvez Toro

Cuadro N° 06: Síntesis de la Evidencia			
Título del Artículo	Tipo de Investigación Metodológica	Resultado	Decisión
1- Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, 2018	Cuantitativo, descriptivo de corte transversal	Responde a todas las preguntas	Para pasar lista
2-Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara—Carabobo	De enfoque cuantitativo, descriptivo.	Responde 4 preguntas	Puede pasar lista
3- Aabsentismo del equipo de enfermería de las unidades clínicas de un hospital universitario de la región centro-oeste Brasileña	Cuantitativa observacional	Responde a 3 preguntas	No pasa lista

4– Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarria.	Descriptivo Cuantitativo de corte transversal y retrospectivo	Responde de 3 a 5 preguntas	No pasa lista
5– Ausentismo laboral en los Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima, 2017	Cuali cuantitativo, descriptivo no experimental	Responde a todas las preguntas	Para pasar lista
6– Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas	Cuantitativo correlacional	Responde a las 5 preguntas	Para pasar lista
7-Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013—2014	Exploratoria empírica analítica transversal	Responde a las 2 de 5 preguntas	No pasa lista
8– Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería de un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015—2017	Exploratorio, descriptivo de corte longitudinal.	Responde 4 de 5 preguntas	Puede pasar lista
9-Personal de enfermería y ausentismo en el servicio de Extremeño de Salud: Análisis desde la perspectiva de genero	Estudio longitudinal	Responde	No pasa lista

1.7.- Listas de chequeo específicas a emplear para los trabajos seleccionado

Título del Artículo	Tipo de Investigación Metodológica	Lista a emplear
1- Factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que labora en áreas críticas	Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal	Astete
2- Factores condicionantes del Autismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, 2018	De enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal	Astete
3- Ausentismo laboral EN LOS Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima, 2017	Cuali cuantitativo, descriptivo no experimental	Astete
4- Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat" de Olavarría.	Descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva	Astete
5- Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado en enfermedades neurológicas 201—2017	Exploratorio, descriptiva de corte longitudinal.	Astete

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL COMENTARIO CRÍTICO

2.1. El Artículo para Revisión

a. **Título de la Investigación secundaria que desarrollará.**

Factores del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, 2018.

b. **Revisor(es):** Licenciada en Enfermería Clemira Carranza Cubas.

c. **Institución:** Centro de Salud Santa Cruz - Cajamarca.

d. **Dirección para correspondencia:** Gregario Malea N° 679-
chota clemycc@hotmail.com

e. **Referencia completa del artículo seleccionado para revisión:**

Quispe L y Rodas J: condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau Lima-Perú.2018 [Internet]. Tesis de pregrado. Lima: Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2505>

Resumen del artículo original. La presente investigación se realizó con la finalidad de identificar los factores causantes del ausentismo laboral en enfermería, sobre todo por su relación inversa con la productividad en una organización. No siendo la excepción las instituciones de salud en el cual el ausentismo no sólo dificulta el cumplimiento de la misión, visión y en concretar los objetivos de la institución. Si no, también pone en riesgo a muchos pacientes porque reciben un servicio lleno de carencias y con personal sobrecargado y estresado por la alta carga laboral, y en otros casos se les niega la atención por falta de recurso humano. El objetivo comprendió identificar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el servicio de emergencias. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, corte transversal, la población incluyó 200 enfermeras de emergencia y el instrumento fue un cuestionario con una alfa de cronbach de 0.71. En los resultados, entre los factores condicionantes del ausentismo en u nivel bajo los factores individuales (17,5%), en un nivel medio el contenido de trabajo (64,5%) y en un nivel alto el lugar de trabajo (54,5%). En cuanto al ausentismo, el 17,5% obtuvo una puntuación baja en la dimensión del factor personal, el 54,5% obtuvo una puntuación alta en la dimensión del

factor laboral y el 64,5% obtuvo una puntuación media en la dimensión real. En cuanto al contenido del trabajo, concluyeron que los factores del lugar de trabajo y el contenido del trabajo aumentaban el ausentismo.

f. Conflictos de interés. Los resultados obtenidos no afectan a los autores.

E-mail de correspondencia de los autores del artículo original.
lili18_131@hotmail.com.

Palabras claves: Ausentismo laboral, factores del ausentismo y enfermería.

2.2. Comentario Crítico

El presente comentario crítico en la investigación de tipo cuantitativo descriptivo se consideró en base a la serie de verificación de Bobenrieth Astete MA, en el que se evalúa un total de 138 pautas las cuales son: apartados preliminares como el título, autor(es) y el resumen, luego las partes del cuerpo en el que se revisa la introducción, materiales y métodos, resultados, discusión y conclusión y en la revisión final se verifica la bibliografía de cualquier investigación o artículo²⁵, esta lista ayuda a los investigadores para determinar la calidad investigativa y facilita su abordaje.

El trabajo de investigación se denomina "Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, 2018", al evaluar el planteamiento del título se pudo verificar que es indicativo y se entiende claramente el problema, siendo claro las variables, la población y el lugar del abordaje del estudio para el lector. Según Ramírez, describe que el título es la temática que se desarrolla en todas las etapas de la tesis, siendo de gran importancia y es lo primero que se observa en un trabajo de investigación¹⁶.

Está redactado con un lenguaje sencillo y claro comprensible o fácil de entender para el lector utilizando palabras completas y no abreviaturas de igual manera usa palabras claves, la cual nos ayuda a definir con exactitud el problema., según Balestrini la investigación debe tener un título y presentar de manera resumida y sintética el tema que se estudia a lo largo del marco del problema planteado¹⁷.

La característica de un título de acuerdo a las recomendaciones de Díaz, este debe ser conciso y contar con 15 palabras¹⁸. Sin embargo, este estudio se sobrepasa el número de palabras (17) en su título y para que el lector consiga una mejor retención se puede cambiar o modificar algunas palabras ya que con el cambio no altera la información o contenido del título, quedaría como: Factores condicionantes del

ausentismo laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau, solo se remplazaría las palabras (en el) por la palabra (del), en la cual quedaría 15 palabras que sería lo ideal. Esto se debe a que la memoria o la recordación sobre algo en específico suele fallar cuando son más de 15^a. Por lo tanto, si se busca un mayor impacto se debe limitar a un máximo de 15 palabras en una frase, para una mayor retención, recordación en el lector. A pesar que cuenta con 17 palabras, es comprensible son palabras esenciales y que evita la redundancia, sus términos son muy claros. Las palabras no están en vano y ayudan en el entendimiento del terna.

El trabajo de investigación fue elaborado por autores múltiples. Según Silva, la autoría múltiple debe permitirse sólo en ciertos casos y debe ser muy estricto su consideración, la autoría injustificada afecta en la conducta ética de la comunidad científica, merma el valor de la autoría y degrada el artículo científico porque puede ser tratada y vista como una mercancía¹⁹, en este trabajo existe 2 autores y se considera como múltiple, Sin embargo, el número de autores es proporcionalmente adecuado en relación con el contenido intelectual el cual justifica el estudio, los autores cuentan con sus apellidos y nombres completos no emplearon iniciales esto favorece en el reconocimiento e identificación completa de los autores, la investigación muestra la dirección postal del investigador a cargo de la correspondencia, esto es favorable porque permite que cualquier persona que desea acceder a una mayor información puede comunicarse con los autores.

Según Díaz especifica las diferentes características del resumen en el cual indica que debe tener una extensión comprendida entre las 150 a 250 palabras y contener los siguientes apartados: objetivos, metodología, resultados y conclusiones del estudio¹⁸, contrastando con el estudio a criticar se observa que en cuanto a la amplitud o disminución de palabras utilizadas en el resumen es conciso menos de 250 palabras, aunque podríamos decir que demasiado conciso por que presenta 130 palabras. Pues se pudo haber ampliado un poco más el resumen ya que en todo resumen expresa la idea principal del artículo, debido a que presenta de manera resumida todo lo abordado en la investigación y tiene por finalidad facilitar y llamar el interés al lector. Contiene palabras completas y no hay siglas, ni abreviaturas esto lo hace más entendible. De acuerdo a lo manifestado por el autor, el estudio si cumple con todos los apartados en la tesis seleccionada, en el texto no se citan referencias bibliográficas lo que facilita a los lectores a obtener rápidamente la información esencial y sin distractores.

La introducción conformada por un conjunto de ideas originadas por las experiencias y conocimientos previos, en el que muestra una serie de fundamentos del estudio, como un importante soporte conceptual del estudio¹⁸.

Esta investigación no describe la parte de introducción siendo una deficiencia para el lector, pero sin embargo en el capítulo I (el problema), incluye todas las partes de una introducción, nos describe el planteamiento ordenado y claro del tema de investigación por qué y para que se realiza este estudio, es muy interesante conforme uno va leyendo va acumulando datos de cómo va ocurriendo el ausentismo que se da a nivel internacional para luego llegar a lo nacional o local.

El problema es un apartado descrito con ideas claras en la que se manifiesta sobre la realidad y se muestra un vacío o alguna dificultad que requiere una respuesta o solución y que a través de la investigación se desea resolver, puede presentarse cuando se ignoran o suceden ciertos fenómenos, o cuando no se puede explicar por qué ocurren", en cuanto al problema de investigación es de vital importancia sobre todo para las instituciones de salud, pues la ausencia del personal de enfermería a su centro de trabajo trae problemas tanto a la institución como a los pacientes.

En cuanto a los antecedentes es de crucial importancia porque contribuye a la investigación en proceso en el que muestra toda la información que hasta la actualidad se ha estudiado así mismo no hay dilaciones, esta investigación presenta sus antecedentes de nivel internacional nacional y regional.

Según Díaz Portillo describe que la revisión bibliográfica deben ser más del 50 % actual es decir de los últimos 5 a 10 años¹⁸. en esta investigación la mayoría de las revisiones bibliográficas cuentan con 5 años de anterioridad a la publicación del estudio, así mismo es relevante y encaja con la pregunta de investigación, las revisiones bibliográficas son obtenidas de tesis publicadas y revistas reconocida. la revisión bibliográfica de los antecedentes del problema es enriquecedora sobre el tema, que se da tanto a nivel internacional y nacional, siendo de mucha importancia para la justificación del problema, además son actuales y están bien documentados, también se puede visualizar que si realizó una búsqueda variable de otros estudios, relacionado a su mismo tema en cuestión.

El marco teórico, Hernández Sampieri nos describe que consiste en presentar información ordenada y que se realizó acorde a un tema específico y cumple con ciertos criterios. En los que se presentan de acuerdo a un orden cronológico ascendente o descendente, se estructura por subtemas o nivel de importancia y por teorías²¹, en este

estudio el marco teórico es muy importante porque se extrae y recopila información relevante en cuanto al ausentismo en general y necesaria para entender la problemática, en su desarrollo es lógico y comprensible, se clarifica los conceptos sobre el tema y relaciones entre ellos. En lo que respecta a la temática es adecuada la información para poder entender y comprender que el ausentismo laboral es multifactorial destacando en este estudio factores: Individuales, de contenido y lugar de trabajo predominantes en el ausentismo laboral de las enfermeras.

En cuanto a las variables, son manifestaciones que indican variación, estas pueden ser medibles y observables, aplica este concepto para diferentes escenarios como personas, cosas, objetos y hechos, que asumen valores acordes a lo que se está estudiando. Asimismo, su valor lo adquieren cuando esta se relaciona respecto a otras variables": Este estudio cuenta con una variable que es, factores condicionantes del ausentismo laboral, es adecuada al tema y diseño del estudio y responde a los objetivos, es suficientemente clara, dicha variable cuenta con su definición operacional.

En cuanto a los objetivos estos cumplen con los criterios que deben ser claros, medibles, realistas y definen el curso en el proceso de investigación cuantitativa (Rojas, 2002); sirven de guía y ayuda en un estudio ya que manifiestan las intenciones que se buscan de un estudio.²¹

El objetivo principal de este trabajo es determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, dicho objetivo responde a la pregunta de investigación resulta ser claro, medible, concreto y redactada en afirmativa y emplea el verbo infinitivo y manifiesta de forma concisa lo que el investigador pretender encontrar con el estudio.

Una de las partes fundamentales en la que se ha trabajado este estudio es el diseño de investigación tenemos:

La Investigación no experimental se denomina aquel estudio en donde no existe la manipulación de variables y sólo hay una observación de los hechos tal como se presenta en la realidad. Diseños (transversales) Investigaciones cuya recolección de la información se realiza en un único momento es clásico de estudios con una sola evaluación por medio de un cuestionario. Los diseños transicionales descriptivos se encargan de evaluar sobre las características de una variable o de un suceso de la realidad. Como instrumento se aplica cuestionarios (estos pueden ser de dos maneras en forma de entrevista y por correo o virtual)²¹ .

Contrastando con lo que dice la literatura el diseño sí es adecuado para el objetivo de estudio, este diseño es cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo porque no ha sido manipulado el entorno natural que existe por el investigador y utiliza la recolección de datos para probar su variable. Se identificó un diseño y el empleo adecuado del proceso metodológico, resulta coherente, concisa y práctica. En el cual refleja las diferentes actividades que se ejecutan para dar respuesta al problema y alcanzar los objetivos planteados.

En lo referente a la Población, tenemos Población Diana: se denomina al total de los participantes, estos cumplen con características definidas, del cual se buscan generalizar los resultados porque acceder a todos resulta muy costoso y demanda más tiempo.²² Por lo tanto, se considera y describe su población Diana ya que el investigador busca que los resultados hallados se generalicen a la población conformada por el personal de enfermería que laboran en el área de emergencia del Hospital Grau.

La Muestra, se denomina a una porción de una población que se desea estudiar. Por lo tanto, de la muestra son lo que se escoge de la población, de estos se obtienen los resultados para su selección se emplea adecuadamente criterios de inclusión y exclusión, así como se delimita un muestro apropiado²². En este trabajo de investigación se ha tomado a un subconjunto de la población diana como población de estudio con un total de 200 enfermeras del servicio de emergencias, para dicha población consideró ciertos criterios de inclusión y exclusión. Así mismo la población de estudio contiene las características de la población Diana es una muestra grande y suficientemente conformada, pues va generalizar resultados y garantiza la validez externa del estudio.

Muestreo no probabilístico se menciona a los estudios que no todos los participantes o la muestra tienen la opción de ser elegidos ²², empleó el muestreo no probabilístico de conveniencia ya que solo participaron las enfermeras que laboran en el servicio de emergencias y las que aceptaron participar en el estudio voluntariamente.

Las consideraciones éticas son criterios para mantener la ética en el trabajo investigativo conformado por el consentimiento informado, así como la constancia que asegura una adecuada revisión del comité de ética, también la constancia de confidencialidad de los participantes y principales riesgos potenciales a los que están expuestos el estudio ¹⁸, este estudio sí cuenta con un documento de consentimiento

informado donde consta en uno de sus párrafos indicando que su participación fue voluntaria y confidencial. La información que brinda, estuvo sujeta al criterio de confidencialidad, debido a que sólo los investigadores tuvieron acceso a esta información, para eso mantuvieron protegida y garantizando la privacidad y confidencialidad respecto a los datos. Además, en el instrumento que se usó (encuesta) no describe el nombre de la persona, asegurando el anonimato, del cual se indica que se respetó en todo momento a los participantes, se cuidó su confidencialidad y se pidió su consentimiento.

En lo que se refiere a la recolección de datos en lo referente al "instrumento" es la técnica que emplea el investigador para recoger y guardar la información. La "técnica" es un mecanismo conformado por reglas y procedimientos en la que se centra en estudiar a una realidad. Sobre todo, se emplea en estudios cuantitativos y con una muestra grande: La entrevista es un instrumento de comunicación interpersonal que se realiza entre el investigador y el sujeto con el fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. En cambio el cuestionario se denomina a un conjunto de preguntas que se realizan en formulario impreso o virtual, en la que se tienen respuestas obtenidas por el mismo participante.²⁰

Contrastando con la literatura el instrumento que se aplicó no es el adecuado porque este estudio nos menciona que utilizó como instrumento la entrevista, teniendo en cuenta que su población es grande. Que es posible que sea un error de imprenta porque en una parte del contenido del estudio en lo referente a los aspectos éticos refiere que se le entregó una encuesta o cuestionario a los licenciados de enfermería, por ende este estudio debió utilizarse un cuestionario que sería lo adecuado ya que es una población grande teniendo en cuenta que el diseño de estudio es cuantitativo transversal que se da en un solo momento por lo tanto es muy difícil que el investigador lo aplique en un solo momento a toda esa población a través de la entrevista.

También es importante resaltar que en este estudio no refiere las razones o motivos para la selección del instrumento, mucho menos el procedimiento para la recogida de información, pero si se debe tener en cuenta que este instrumento es validado por expertos del Hospital Santa Rosa por Díaz R, Gutiérrez H y Amancio S, además es confiable y tiene la validez por que mide la variable que es factores condicionantes del ausentismo a través de sus resultados. Así mismo establecieron una

confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.71, esto nos da seguridad y confiabilidad para aplicar este instrumento.

En lo referente al análisis de datos, se realizan en un computador a través del uso de software estadístico. Son pocos que lo realizan de forma manual o con fórmulas, sobre todo cuando el volumen de los datos es grande. En especial se emplea el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) desarrollado en la Universidad de Chicago, es el más empleado y difundido entre los investigadores, el paquete estadístico permite que con una base de datos el usuario pueda acceder a diversas opciones para elaborar los resultados del estudio.²³

En este estudio la elección de los procedimientos estadísticos es adecuado se utilizó SPSS versión 23, este procedimiento computarizado se utilizó para medir datos acordes a cada uno de los objetivos del estudio.

También se puede verificar que en este trabajo de investigación los datos se analizaron de acuerdo a los objetivos del estudio, obteniéndose resultados con precisión para cada uno de los objetivos; este estudio transversal descriptivo no presenta hipótesis.

En lo referente a la presentación de datos, después que se procesan las variables de estudio, estos se deben presentar de forma resumida acorde a los objetivos. En la que se puede utilizar la estadística descriptiva con el que se presentan la información tablas y gráficos con medidas de tendencia central o dispersión.²⁴

Esta sección de resultados se basa en la incógnita de investigación para dar respuesta o solución a cada uno de los objetivos en forma ordenada así mismo nos informa los hallazgos positivos e importantes en primer lugar. Teniendo como resultados de este estudio en la dimensiones: Lugar de trabajo o ambiente laboral (grupos de trabajo con relaciones interpersonales difíciles, ambientes laborales de bajo reconocimiento y baja motivación, estrés y ansiedad laboral, etc.) con el más alto porcentaje seguido la dimensión de contenido de trabajo (organización estructural de la empresa, asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías). Comparando con otros estudios el factor más destacado del ausentismo laboral en trabajadores del Hospital Nacional de Lima⁴ ; entre la dimensiones, la motivación con un 80% de aceptación, seguido de la adaptación (67%), el clima (62%), también se ha relacionado el desempeño y el ausentismo en áreas críticas¹³; cuyos resultados se obtuvieron muy similares al estudio realizado: 29.2% indicaron que se debe al factor de lugar de trabajo

con un nivel alto como dimensión condicionante, y un 89.2% debido a los factores de contenido de trabajo.

Los datos de este estudio se presentan en forma objetiva y son claros, así como su texto es preciso y conciso. En cuanto al riesgo relativo e intervalo de confianza no menciona en este estudio.

En las tablas se plasmaron los resultados de cada uno de los objetivos específicos del estudio nos da una información detallada de cada uno. Las tabla y gráficos que nos presenta son claros han utilizado gráfico de barras que es el más adecuado y se puede visualizar e interpretar rápidamente la información o llegar más fácilmente a los resultados.

Según Díaz indica que la discusión debe cumplir con tener los siguientes criterios: Comentar los resultados obtenidos, interpretar y analizar los resultados acordes a las evidencias, así como sus limitaciones, en este apartado se contrastan las similitudes y las diferencias de los resultados propios con otros estudios, y con las bases teóricas o teorías. En este estudio, en cuanto a la discusión de resultados son muy entendibles estos hallazgos ya que se discuten en relación a los objetivos plasmados en el estudio, se discutieron primero los resultados propios y después procedieron a contrastar con otras investigaciones, mediante una interpretación argumentativa de los datos.

En cuanto a las conclusiones son las respuestas a los objetivos planteados y que persigue demostrar el investigador (apoyado en la interpretación de los resultados obtenidos) a la pregunta de investigación planteada en forma de objetivo¹⁸. En el estudio las conclusiones responden claramente a la pregunta y objetivos que se plasmaron al inicio de la investigación. A fin de dar respuesta del estudio a la pregunta de investigación y corresponde al contenido de los objetivos ya que tendrá un enfoque clínico útil y está basado específicamente al número de resultados obtenidos a través de los objetivos del estudio, son muy importantes, en cuanto a la diferencia en sus hallazgos sobre todo se basa a las respuestas obtenidas, llegando a la conclusión general que el lugar y contexto de trabajo son los principales factores del ausentismo del personal de enfermería.

Díaz, aborda sobre la cantidad mínima de referencias bibliográficas en que indica a un total de 25 trabajos, ya que esto permite una mayor rigurosidad científica debido a que permite una mejor revisión y abordaje¹⁸.

En cuanto a la bibliografía cuenta con autores reconocidos que ya tienen experiencia en la publicación de otros estudios de investigación, también es muy importante el tiempo que han sido publicados la mayoría tiene una antigüedad no mayor de 5 años, la cual es muy enriquecedor para este estudio de investigación, así mismo se ha obtenido una bibliografía que pasa los 30 autores obteniéndose muy buena información que es muy relevante para este estudio. En cuanto a la documentación de las referencias esta es completa cuentan con autor, título, lugar de publicación editorial y año.

2.3. Importancia de los resultados

Los resultados tienen una gran importancia debido a que contribuyen a generar un mayor conocimiento al personal para disminuir el ausentismo laboral y sobre todo en mejorar la calidad de la práctica profesional y por ende obtener un clima laboral favorable 25. De acuerdo a las evidencias obtenidas se pueden adoptar muchas medidas para cambiar la situación actual de la problemática relacionada al ausentismo laboral en enfermería en las instituciones donde laboran, estos datos nos servirán para mejorar la organización estructural del servicio de emergencia y sobre todo concientizar el problema con el personal de salud y comprometerse con la asignación de roles y responsabilidades en el trabajo y que de esta forma beneficiará a los usuarios y/o pacientes, así como también que la institución adopte ambientes cálidos y saludables al personal de salud, mejorando la imagen institucional con la calidad de servicio y un impacto positivo en la productividad, rentabilidad y clima laboral, en cual se obtiene satisfacción del personal de salud y del paciente y de esta manera disminuir el ausentismo laboral.

2.4. Nivel de evidencia

De acuerdo a la jerarquía de CANADIAN TASK FORCE ON PREVENTIVE HEALTH CARE (CTFPHC) 23. EL NIVEL DE EVIDENCIA ES III por ser un estudio descriptivo, su grado de recomendación es C, porque existe insuficiente evidencia científica, para considerar el uso de la tecnología, debería hacerse a partir de otros argumentos o criterio.

2.5. Respuesta a la pregunta

La pregunta es ¿ Cuáles son los factores que condicionan el ausentismo de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencias? Ya que se identifica las principales causas de ausentismo en el profesional de enfermería siendo las condiciones o lugar de trabajo y el contexto de trabajo (organización estructural, asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías) siendo los principales causantes.

2.6. Recomendaciones

- Se debería realizar más investigaciones sobre este tema porque es importante y de esta manera disminuir el ausentismo de los profesionales que causa malestar tanto para la institución como para el paciente.
- Difundir los principales hallazgos en charlas motivacionales dirigida al personal de enfermería para concientizar sobre el ausentismo y a los jefes sobre los causales que originan este episodio.
- Se recomienda contar con personal rotante para que estén dispuestos a trabajar durante los espacios vacíos causados por el ausentismo del personal.
- Incentivar con el pago de horas extras u horas complementarias al personal que cubra espacios vacíos por el ausentismo
- Implementar un plan de gestión del talento humano para mejorar el compromiso del personal de enfermería.
- Brindar talleres de liderazgo a los jefes del servicio y gerentes para mejorar la dirección del personal de enfermería.
- Realizar reuniones grupales semanales para obtener las principales problemáticas sobre el ausentismo, así como buscar flexibilizar las jornadas laborales y crear los horarios con anticipación, a fin de permitir al personal seleccionar una fecha de descanso.
- Establecer programas de recompensa por el trabajador del mes en el que se incluyan indicadores de asistencia, la premiación se deberá realizar en una reunión pública, en la que se premia con una bonificación o un bono extra.
- Se debe gestionar la seguridad y salud en el trabajo: hacer una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta G. Análisis del ausentismo laboral del personal administrativo del instituto de Caripito. Trabajo de grado, 2000. Núcleo de Monagas.
2. Juárez P y García M. La importancia del cuidado de enfermería. Revista enfermería [Internet] 2009 [Citado el 4 de marzo del 2018]; 17 (2): 113-115 Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092j.pdf>.
3. Ramírez R. Repercusión del cuidado de enfermería ante el ausentismo laboral del servicio de emergencias Clínica San Pablo. Lima, Peru;2016[sitio en internet] <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2863>
4. Merino M. Lima-Perú 2018 Ausentismo laboral en los Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima.Lima, Peru: UIGV;2017 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002234761930266>
5. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología" Luciano Fortabat" de Olavarria. UNR;2016 [sitio en internet] <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1>
6. Talledo S. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas. Lima,Peru:UCV;2017 [sitio en internet] http://Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_VSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Ochoa N y Carreño M. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del hospital iii de emergencias Grau - essalud – Lima ,Peru:UNC ;2018 [sitio en internet] http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3542/CARRE%C3%91O%20Y%20CROA_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. Rodríguez C y Parvic K, Enfermería Basada en la Evidencia y Gestión del Cuidado. Revista electrónica Trimestral de Enfermería. Octubre 2011
9. Coello P: Enfermería Basada en la Evidencia. Hacia la excelencia en los cuidados. Centro Cochrane Iberoamericano. Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Barcelona. 2004
10. Quispe L y Rodas J. Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, Perú: UPNW;2018 [sitio internet] repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2505/TESIS%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Aula M .Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería área quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara -Carabobo ;2016 [sitio internet] <http://lmriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1>
12. Cohelo M y Queiroz A. Aabsentismo del equipo de enfermería de las unidades clínicas de un hospital universitario de la región centro-oeste brasileña revista uruguay v.11;2016 [sitio en internet] <file:///C:/Users/Peru/Downloads/document.p>
13. Díaz C y Gutiérrez H. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas; revista cuidarte vol. 9,1.426: Lima;2016 [sitio Internet] <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>
14. Mazo D y Barrera M. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte: Medellín; 2014[sitio internet] <https://search.proquest.com/docview/1842641109/78B151E7F29F470FPQ/4?accountid=37610>
15. Rodríguez R. Personal de enfermería y ausentismo en el servicio de Extremeño de Salud: Análisis desde la perspectiva de género. 2013 [sitio internet] http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/604/TDUEX_2013_Rodríguez_Llanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Ramírez T. (2006) Como hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.

<http://metodologiaeconomia2011.blogspot.com/2011/06/el-titulo-de-la-investigacion.html>

17. Balestrini A. (2006) como se elabora el proyecto de investigación (7ª ed.)Caracas,Venezuela:Consultores Asociados.

<http://metodologiaeconomia2011.blogspot.com/2011/06/el-titulo-de-la-investigacion.html>

18. Díaz J. Guía práctica de lectura crítica de artículos científicos originales en Ciencias de la Salud: Coordinador de Formación Continuada Hospital Universitario de Ceuta. Madrid: http://www.ingesa.msccbs.gob.es/estadEstudios/documPublica/intemet/pdf/Guia_practica_de_lectura.pdf

19. Silva G. Publicación Científica: aspectos metodológicos, éticos y prácticos en Ciencias de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. Publicación Científica 550: 73 -82. 1994

20. Pineda E, Alvarado E y Canales F: Metodología de la Investigación Manual para el desarrollo del personal de Salud. Segunda Edición. Organización Panamericana de la Salud.1994. [sitio internet]<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

21. Hernández R. Metodología de la Investigación 5ta Edición: México: McGraw-Hill Interamericana, 2010. <https://metodologiaecs.wordpress.com/2013/02/20/libro-metodologia-de-la-investigacion-5ta-ed-sampieri/>

22. Elena P, García F y García L: Manual de investigación cuantitativa para enfermería: Federación de Asociaciones de Enfermería Comunitaria y de Atención Primaria (FAECAP). Primera Edición, Abril 2011 [en Internet] [file:///C:/Users/Peru/Downloads/manual_de_investigacion_cuantitativa_para_enfermeria%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Peru/Downloads/manual_de_investigacion_cuantitativa_para_enfermeria%20(2).pdf)

23. Hernández R. Metodología de la investigación 6ta edición: Editorial: McGraw Hill, 2013. <https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=22238854334>

24. Burgos R: Metodología de investigación y escritura científica en clínica. edición 1998 [En Internet] file:///D:/EASP_%20Metodologia_Investigacion_y_Escritura.pdf

25. Cáceres G. La importancia de publicar los resultados de investigación. Revista Facultad de Ingeniería.2014.23 (37). Consultado 14-09-18. Disponible en: www.scielo.org.co/pdf/rfing/v23n37/v23n371.pdf.
26. Bomberiet A. Escritura y Lectura crítica de artículos científicos. En Burgos Rodríguez R Metodología de Investigación y escritura científica en clínica. Parte IV. Edición 1998.Granada: Escuela Andaluza de salud pública 1998.

ANEXOS

Anexo 01

Cuadro N° 01: Descripción del problema		
1	Contexto-Lugar	Hospitales
2	Personal de Salud	Enfermeras del servicio de emergencia
3	Paciente	Paciente del servicio de emergencia
4	Problema	Personal de enfermería que presenta ausentismo en los servicios de emergencias
4.1	Evidencias internas: justificación de práctica habitual	En la actualidad se viene presentando ausentismo en las instituciones de salud justificado con certificado médico para no ser descontados económicamente dado que la ausencia del trabajador, producirá un retraso en las tareas, desmejoras en la calidad de servicio, interrupción de las laboras, sobrecarga laboral, un patrón de inasistencias y/o permisos que se verá reflejado en forma negativa que afecta al paciente y a la institución
4.2	Evidencias internas: justificación de un cambio de práctica	Es importante que dentro de las instituciones de salud se puede identificar los factores de ausentismo que presenta el personal de enfermería, dando soluciones que permitan tratar los problemas y disminuir el absentismo y así garantizar la calidad de atención en la institución. En esa perspectiva, los resultados brindarán información importante que validen la necesidad de cambios necesarios dentro de la organización
5	Motivación del problema	El ausentismo laboral ocasiona desequilibrio en las labores regulares, lo que redundará en el mal funcionamiento del departamento de enfermería que se encuentra en los diferentes servicios, desatendiendo de esta manera el cuidado al usuario en función de la necesidad percibida.

Anexo 02

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 01		
1.- Título de la investigación a validez:		
Factores condicionantes del Ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias Grau, 2018		
Metodología: de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal		
Año: 2018		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados a los hallazgos? Objetivo:	Del ausentismo el 17,5% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 54,5% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 64,5% obtuvo un factor condicionante medio en la dimensión factore de contenido de trabajo.	El factor lugar de trabajo y contenido de trabajo, son condicionantes del ausentismo laboral
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	La respuesta de estudio está relacionado con mi problema: factores del ausentismo y si dan respuesta a mi problema	Si
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	En mi centro de salud cuento con el servicio de emergencia y este estudio si se puede aplicar en el personal de salud donde laboro ya que se cuenta con las condiciones materiales necesarias.	Si
¿Son seguras las evidencias para el paciente? ¿Son válidos los resultados y los hallazgos? Si son válidos	Si son seguras, la participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. Se aplicó consentimiento informado.	Si
	El diseño de este estudio es cuantitativo, descriptivo de corte transversal; Se trabajó con la población que fueron 200 enfermeros del hospital Emergencia Grau Se utilizó la escala de Likert. Confiabilidad de Alfa de Crombach 0.71.	Si

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 02		
1.- Título de la investigación a validez:		
Factores condicionantes del Ausentismo laboral en el personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara-estado Carabobo		
Metodología: descriptivo		
Año: 2016		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados a los hallazgos?	Compuesto por veintiocho (28) ítems, aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach se obtuvo como resultado 0,68% la cual genera una alta confiabilidad. a) El ausentismo laboral puede ser justificado e injustificado debido a las causas; b) El ausentismo laboral trae como consecuencia problemas en los grupos organizativos ya que afecta el desempeño del trabajo; c) También entre los efectos del ausentismo se encuentra: un mal clima organizacional, obstaculizando el logro de metas	A través de la aplicación del instrumento se pudo diagnosticar que, la mayoría de los empleados de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benitez, ubicado en Guacara- estado Carabobo faltan a su puesto de trabajo por no sentirse motivados con relación a las diversas funciones que ejecutan dentro de su área laboral.
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Si son útiles, existe una relación entre el estudio y mi problema factores asociados en el ausentismo del personal de Enfermería	Lo resuelve
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si hay posibilidad de aplicarlo la diferencia del estudio es por que se da en el servicio de quirófano	Puede aplicarse bajo ciertas condiciones
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Si son seguras ya que se aplicó un cuestionario con previo consentimiento informado	Si
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Evaluación Metodológica. diseño, procedimiento, participantes, potencia, significación. Estudio descriptivo, los participantes son 15 enfermeras, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento, este estudio diseñado bajo la escala Lickert, compuesto por veintiocho (28) ítems, aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach se obtuvo como resultado 0,68% la cual	Si

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 03		
1.- Título de la investigación a validez: absentismo del equipo de enfermería de las unidades clínicas de un hospital universitario de la región centro-oeste brasileña.		
Metodología: cuantitativa y observaciones		
Año: 2009		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados a los hallazgos?	Las ausencias previstas correspondieron al 30,1% de los días de trabajo, la tasa de ausentismo fue del 11,7%. Hubo mayor incidencia de ausencia en las previstas en el periodo de mayo (15,3%) y agosto (13,3%).	El ausentismo fue considerado elevado y motivado, sobre todo, por las licencias para tratamiento de la salud superiores a 15 días. El déficit mensual de personal contribuyó también para la sobrecarga del trabajo del equipo
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Si tiene relación y si se considera útiles para mi problema	Si
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Este estudio no tiene como mínimo la antigüedad de 5 años	Puede aplicarse bajo ciertas condiciones
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Puede ser un posible riesgo para la práctica de mi persona	No
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Metodología: observacional prospectivo y embarque en promedio m, 96,8 empleados por mes. Las ausencias previstas correspondieron, que tuvo lugar en enero a diciembre 2009 involucrando a los empleados de enfermería en promedio m, 96,8 empleado por mes. Las ausencias previstas correspondieron	Se puede considerar

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 04		
1.- Título de la investigación a validez: incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de Olavarria.		
Metodología: descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva		
Año: 2014		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados a los hallazgos?	El 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales. Los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre, con media de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5,2 trabajadores. El promedio de día perdidos fue el 118. En junio (161 días), mayo (1602 días, marzo (151 días) y abril con 150 día de incapacidad. La incidencia global de ausentismo fue de 21,2 de incapacidad temporal.	La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media-baja, resultado significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45años
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Si son útiles tiene mucha relación con el título de mi problema	Lo resuelve
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si son aplicables la diferencia es que este estudio está dirigido en el servicio de oncología	Puede aplicarse bajo ciertas condiciones
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Si cuenta con evidencias éticas: consentimiento informado	Si
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2014. Se aplicó un instrumento de recolección de datos previamente utilizado en estudios sobre ausentismo laboral. Fueron seleccionado aquellos trabajadores del servicio de enfermería (N=27), que tuvieron al menos una falta del 1 día con certificado médico.	Si

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 05		
1.- Título de la investigación a validez: resultados para validación del problema en tu medio? Ausentismo laboral en los Trabajadores de un Hospital Nacional de Lima, 2017		
Metodología: cuali cuantitativo, descriptivo no experimental		
Año: 2017		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados o los hallazgos?	Los resultados que se adquirieron con referencia a las dimensiones de Ausentismo Laboral, poniendo en relación al objetivo general de investigación, lo cual indico que un 40,2% (media:0,40) considera que la “Motivación” , es el factor que predomina en el ausentismo laboral, seguido de Adaptación con 33,6% (media: 0,34), Políticas Inadecuadas de trabajo con 32,5% (media: 0,33) y por último Clima Organizacional con 31,1% (media: 0,31)	El factor predominante del ausentismo laboral en trabajadores del Hospital Nacional de Lima, es la “Motivación”, con un 40,2% aceptación
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Comparación entre el problema planteado y la respuesta del estudio. Este estudio se relaciona con mi problema determinación de factores de ausentismo en el servicio de emergencia y son útiles para mi problema.	Resuelve el problema
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Consideración del profesional de las condiciones reales de la práctica y las posibilidades de aplicación. Se puede aplicar a los profesionales de enfermería, así como también a técnicos de enfermería y médicos y cuento con los materiales necesarios.	Si
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Anticipación a los posibles riesgos de cambiar la práctica. Si es seguro ya que es un trabajo de primera fuente y ha sido evaluado por un comité, y con consentimiento informado	Si
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Evaluación Metodológica: diseño, Cualitativo de tipo descriptivo no experimental. Se aplicó a 40 trabajadores que realizan sus guardias en área crítica como Observación de Emergencia.	Si

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 06		
1.- Título de la investigación a validez:		
Ausentismo y desempeño laboral en profesional de enfermería de áreas críticas		
Metodología: correlacional prospectivo, de corte transversal.		
Año: 2016		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados o los hallazgos?	<p>Breve proposición que resume los hallazgos.</p> <p>Resultado de ausentismo: 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29,2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89,2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño que, en la autoevaluación, un 76,9% logró un nivel buen. En la evaluación de pares, el 16.9% logró un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno.</p>	En esencia se evidencia que el ausentismo se encuentra relacionado con el desempeño laboral, encontrándose relaciones de moderada a baja intensidad entre los condicionamientos del ausentismo y las dimensiones del desempeño laboral, por lo cual se requiere un abordaje integral, con el único fin primordial de garantizar la calidad de atención que se brinda en las Instituciones de salud.
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	<p>Comparación entre el problema planteado y la respuesta del estudio</p> <p>Este estudio tiene mucha relación de comparación se trata de factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral y si lo resuelve a mi problema</p>	Si lo resuelve
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si se puede aplicar ya que reúne las condiciones necesarias y materiales necesarios y está dirigido específicamente a personal de Enfermería	Si

<p>¿Son seguras las evidencias para el paciente?</p>	<p>Anticipación a lo posibles riesgos de cambiar la práctica</p> <p>Se contó con la autorización de las autoridades del Hospital a través de la oficina de apoyo a la docencia e investigación mediante resolución N° 017-16-OADI-HSR, con fecha del 3/2/16.</p> <p>Los participantes fueron informados sobre el estudio y firmaron el consentimiento informado, garantizándose la confidencialidad de la información en el presente estudio</p>	<p>Si</p>
<p>¿Son válidos los resultados y los hallazgos?</p>	<p>El diseño metodológico correlacional, prospectivo, de corte transversal, escala de Lickert y con un índice de confiabilidad según Ala de Cronbach</p> <p>Para medir la variable ausentismo se elaboró un instrumento de 18 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.71, asimismo, para la evaluación de desempeño, se elaboró un instrumento de 50 preguntas, dividido en 6 dimensiones, cuya aplicación se realizó mediante tres dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.93.</p> <p>La población de estudio Realizado en el Hospital Santa Rosa de la ciudad de Lima, durante el año 2016. Estuvo conformada por los profesionales que laboran en áreas críticas y la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras</p>	<p>Si</p>

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 07		
1.- Título de la investigación a validez:		
Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 - 2014		
Metodología: exploratoria empírica analítica transversal		
Año: 2014		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados o los hallazgos?	Breve proposición que resume los hallazgos. Se encontró una prevalencia de absentismo laboral por causa médica del 78%; y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor $p=0.031$); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80%) comparado con las enfermeras (50%);	Conclusiones: los resultados arrojan un alto porcentaje de absentismo laboral en el personal de enfermería y aunque no se pudo establecer asociación estadísticamente significativa entre muchas de las variables estudiadas, si se observó relación entre algunas de éstas y el aumento del absentismo laboral por causa médica.
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Algunos hallazgos son útiles para mi problema los cuales darían respuesta alguna	Parcialmente
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si se puede aplicar en el medio donde trabajo algunos resultados	Puede aplicarse bajo ciertas condiciones
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	No se cuenta con fuentes de consideraciones éticas	No
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Evaluación Metodológica: diseño, procedimiento, participantes, potencia, significación. Metodológico empírico analítico exploratorio de corte transversal, en una muestra no probabilística por casuística de 45 empleados. Aunque cabe anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa.	Se puede considerar

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 08		
1.- Título de la investigación a validez: factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 - 2017		
Metodología: exploratorio, descriptiva de corte longitudinal.		
Año: 2017		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados o los hallazgos?	En este estudio se determinó que las principales causas de absentismo en el instituto especializado de enfermedades neurológicas fueron incapacidad por enfermedad ($p=0,000<0,05$), seguido por licencia por maternidad ($p=0,000<0,05$) y otros motivos ($p=0,000<0,05$) siendo determinantes para ausencias desde el 1 al 30 días.	El presente estudio reveló que más de la mitad de la población presentó absentismo laboral en los años 2015 y 2016, y un alto porcentaje en que la causa más común es la enfermedad común, autores como Cardoso, Mecina, & Velarde, 2013, refiere que el porcentaje mayor de absentismo se debe a problemas de salud en el personal
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Sin son útiles ya que tiene mucha relación con mi tema factores del ausentismo laboral en enfermeras	Lo resuelve
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si son aplicables parcialmente ya que el estudio está dirigido en enfermedades neurológicas	Puedo aplicarlo bajo ciertas circunstancias
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Si cuenta con fuente éticas.	Si
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Fue una investigación básica, nivel exploratorio, descriptiva de corte longitudinal. La muestra fue 1025 reportes de las licencias y permisos del personal en un instituto especializado de enfermedades neurológicas desde 2015 al 2017. para el análisis de la hipótesis general se empleó la prueba de regresión logística ordinal y para las específicas se usó la prueba de independencia de Chi Cuadrado (0,05).	Si

Cuadro de Validez y utilidad aparentes. Artículo N 09		
1.- Título de la investigación a validez: personal de enfermería y ausentismo en el servicio de Extremeño de Salud: análisis desde la perspectiva de genero		
Metodología: estudio longitudinal		
Año: 2017		
Pregunta	Descripción	Respuesta*
¿Cuáles son los resultados o los hallazgos?	Según este estudio se revela que la incapacidad temporal es mayor en el sexo femenino (45;84 vs. 43;87) en comparación con el sexo masculino	La tasa de absentismo en términos de incapacidad temporal que presentan los trabajadores de Extremeño es superior en frecuencia y duración a la observada en los trabajadores
¿Parecen útiles los hallazgos para mi problema?	Algunos hallazgos son útiles para mi problema	Lo resuelve parcialmente
¿Son aplicables los resultados para la resolución del problema en tu medio?	Si algunos resultados puedo aplicarlo contando con los medios materiales necesarios	Puedo aplicarlo bajo ciertas circunstancias
¿Son seguras las evidencias para el paciente?	Si cuenta con fuentes éticas	Si
¿Son válidos los resultados y los hallazgos?	Es un estudio longitudinal, se analizó las características, las incapacidades temporales Durante el periodo 2006 – 2010, se realizó el análisis de un total de 42096 de incapacidades temporales.	Si



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL NACIONAL EMERGENCIAS GRAU, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

QUISPE CHUMPE, LILIANA
RODAS PÉREZ, JUANA

**LIMA – PERÚ
2018**

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

Método: De enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se trabajó con la población total que fueron 200 enfermeras del Hospital Emergencias Grau. Se utilizó un instrumento validado, en la escala de Likert de los factores condicionantes del ausentismo laboral con una confiabilidad de Alfa de Crombach 0.71.

Resultados: Del ausentismo el 17,5% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 54,5% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 64,5% obtuvo un factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo.

Conclusión: El factor lugar de trabajo y contenido de trabajo, son condicionantes del ausentismo laboral.

Palabras clave: "Ausentismo laboral", "factores del ausentismo" y "enfermería".

ABSTRACT

Objective: To determine the conditioning factors of occupational nursing professional absenteeism at the Hospital Nacional Emergencia Grau.

Method: It was a quantitative, descriptive, cross-sectional approach, we worked with the total population of 200 nurses from the Hospital Emergencias Grau, validated instrument was used, scale likert of the factors determining labor absenteeism with a reliability of crombach alpha of 0.71.

Results: About the absenteeism 17.5% presented a low conditioning factor in the individual factors dimension, 54.5% achieved a high conditioning factor in the workplace factors dimension and 64.5% obtained an average conditioning factor in the factors dimension of work content.

Key words: "Work absenteeism", "factors of absenteeism" and "nursing".

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los profesionales de enfermería de hoy, encarnan un gran equipo con prioridades y bases fuertes, con objetivos claros y planteados en brindar una atención oportuna y humana a quien lo necesite. Deben de tener además, los requerimientos indispensables para el trabajo adecuado, lo cual representa una alta demanda en los servicios, que puedan influenciar el buen desempeño. Pero, esta situación algunas veces no es así, debido a diversos factores internos y externos como: Malas políticas salariales, falta de supervisión, escasez de personal especializado, transporte deficiente, enfermedad, accidentes, entre otros. Estos factores se expresan en el ausentismo laboral, que trae como consecuencia el bajo desempeño de las profesionales de salud (1).

Es por ello, que el ausentismo laboral se evidencia a través de las notificaciones que nos brinda el sistema de servicio de salud, presentando distintos motivos, uno de ellos es invalidez, dando estadísticas elevadas en ausentismo laboral que origina preocupación de la organización del sistema de gestión de seguridad y salud (1).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), determina al ausentismo laboral, como la no asistencia a sus funciones por parte del trabajador que se pensaba que asistiría, descartando ciclos vacacionales y huelgas, 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 decisiones (2).

En resumen, cuando el clima organizacional es agradable, el índice de ausentismo disminuye y como consecuencia la empresa obtiene óptimos resultados.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS); indicó que, en todo el mundo, la enfermedad del virus de la influenza genera ausencias laborales con un promedio de 5 días al año, con un porcentaje del 10% al 12% por el trabajador (3).

En este sentido, tenemos países con un gran ejemplo en el ámbito laboral, con respecto al ausentismo mantienen un nivel bajo ya que de esa manera cumplen las metas planteadas al mantener un costo bajo y mejorar la producción de las empresas, entre los países que tenemos está: Canadá, Estados Unidos, Japón y Alemania (4).

Así mismo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), informa que el ausentismo laboral injustificado figura el 19% del total de ausentismo no programado, por ello el ausentismo laboral en el profesional de enfermería, se manifiesta de la misma manera que en otros miembros, como una rareza de múltiples factores. Se estima que esta ausencia injustificada es una incógnita peligrosa, ya que la cobertura en los servicios por personal de cambio, solo es para las ausencias programadas, ocasionando insatisfacción e incremento en la carga laboral (5).

Por otro lado, autores como: Bogado D, Mata J y Acuña E, reportan que, el ausentismo laboral representa entre el 1,5% y el 4% del producto bruto interno en la Unión Europea. Por eso los maestros en la materia se centran en cómo manejar y qué medidas tomar en el marco de un mercado cada vez más competitivo (6,7).

Así mismo un estudio en Brasil, sobre ausentismo del profesional de enfermería del centro Psiquiátrico de Manaus, señaló que, al tiempo que duró la investigación, hubo 415 nóminas de faltas por parte del grupo de enfermeros, que en total mostraron un 74,29%. Con un índice de 2.79 en promedio de ausentismo laboral, lo cual advirtió que el esencial motivo del ausentismo fue por sobrecarga laboral con un 48,34%, resaltando la necesidad de mejora en su estado de salud, así favoreció la calidad de vida a nivel laboral (8).

Por otro lado, la humanidad a nivel mundial sobre ausentismo laboral sustenta que, aunque éste se alega mediante certificados médicos, ello no significa que estas ausencias sean únicamente esta causa. Conviven cuatro ejemplos informativos con distintas perspectivas: Económico, psicosocial y retiro organizacional, puesto que las variables y el realce en cada uno de ellos son distintos, pero resulta coherente que el absentismo laboral justificado sea una correlación de distintos factores entre sí, es por ello que se debe adjuntar las variables de los modelos publicados (9).

Según el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y la Unidad de Enfermería de San Salvador, no cuentan con un sistema de registro centralizado que revele el ausentismo de los profesionales de enfermería a nivel nacional, en el Hospital Nacional de Maternidad del Municipio de San Salvador a través del Departamento de Enfermería se reportó que un número de 6,394 horas de ausencia equivalentes a incapacidades por causas médicas, permisos personales, trámites por hijos enfermos y capacitaciones en la categoría de enfermeras hospitalarias y auxiliar no justificada (10).

Por consiguiente, en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores (as) de Caracas (LOTTT), de una manera diferente, integra al absentismo laboral, por lo que, se suele presentar como una conducta del profesional de enfermería y así se constituyen en un causal de despido justificado. Estas conductas de no asistencia no justificada durante 3 días hábiles durante el periodo mensual, durante las horas laborales, desasiste inoportuna y arbitrariamente las horas de la jornada laboral, negándose a trabajar en lo que le corresponde a su profesión, (11).

Según Valencia J, refiere que el ausentismo laboral en el grupo de enfermeras, se presenta de la misma manera que en otros profesionales de la salud, por ejemplo: en el grupo de trabajadores de hospitalización, sala de emergencias, servicio de maternidad, cirugía y traumatología, entre otras áreas. Si bien es cierto, se observan situaciones que coadyuvan negativamente en la salud del personal, tales como son: La sobrecarga laboral, los cambios constantes de turno, las jornadas continuas, poco personal o con falta de orientación en relación a los quehaceres propios del servicio (12).

Así mismo Balderas L; sostiene que el absentismo laboral es un signo que no solo muestra problemas del trabajador sino también del entorno organizacional. El ausentismo es una causa impredecible, generando confusión en muchas ocasiones, cuyo resultado es la baja productividad de los trabajadores de la salud (13).

En la actualidad, el Hospital Nacional Emergencias Grau atraviesa por una situación problemática de ausentismo laboral por parte del personal de enfermería; ocasionando el desequilibrio en las labores regulares, lo que redundaría en el mal funcionamiento del departamento de enfermería que se encuentran en los distintos servicios, desatendiendo de esta manera el cuidado al usuario en función de la necesidad percibida. Es así como podemos recoger comentarios de los distintos pacientes y los familiares que expresan falta de atención del profesional de enfermería y en ocasiones desmedido ausentismo que no se abastecen con la atención por el número de pacientes.

De acuerdo a lo redactado líneas arriba se plantea la siguiente pregunta:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué factores condicionan al ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se ejecutó frente a la necesidad de conocer los factores que condicionan el ausentismo laboral del personal de enfermería, que puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad. Como en el caso de las instituciones de salud donde el ausentismo laboral es causante de daños que afecta no solo a la misión, visión y objetivo de la institución sino también pone en riesgo la salud de las personas que desean gozar del beneficio de atención médica gratuita.

El presente estudio brinda un aporte teórico al cuerpo de conocimiento de la calidad de atención de enfermería, siendo el desempeño laboral un elemento esencial en la profesión en el Perú.

Es importante que dentro de las instituciones de salud se pueda identificar los factores de ausentismo que presenta el personal de enfermería, dando soluciones que permitan tratar los problemas y disminuir el absentismo y así garantizar la calidad de atención en la institución. En esa perspectiva, los resultados brindarán información importante que validen la necesidad de cambios necesarios dentro de la organización. Debido a que no solamente se podría pensar en aspectos punitivos sino en elaboración de estrategias de gestión del personal formulando estrategias que favorezcan la disminución del absentismo en beneficio no solo de los trabajadores sino también del usuario externo que acude a recibir atención.

La investigación servirá de base metodológica para la replicación de futuras investigaciones, por contar con instrumento ya validado y con un estadístico de confiabilidad. Por otra parte, en lo referente a los resultados, éstos permitirán implementar o al menos aplicarlo al interior de la institución.

Con estos resultados, además, podrán las instituciones diseñar estrategias de gestión, de inclusión y transigencia, teniendo al trabajador como el actor principal del proceso de cambio institucional

1.4 OBJETIVO

1.4.1 Objetivo general

Determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

2.5.2 Operacional de Variable: Factores Condicionantes del Ausentismo laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores	
Factores condicionantes del Ausentismo laboral del personal de enfermería.	Tipo de variable:	Son condiciones o circunstancias que predisponen al ausentismo laboral por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir.	Son elementos o circunstancias que predisponen al incumplimiento a su puesto de trabajo por parte de un empleado que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, pueden ser por causas personales, familiares o sociales.	Factores individuales	- Responsabilidad en el hogar. - Diversidad de trabajos. - Dificultad por lejanía del trabajo	(1,2,3)	Factor condicionante Bajo	Puntaje de 18 a 41 fue considerado como un condicionante Bajo del ausentismo.	
	Cualitativa			Factor de lugar de trabajo	- Ambiente laboral limpio. - Disposición de equipo de bioseguridad. - Iluminación adecuada. - Ventilación adecuada. - Confort en el servicio.	(4,5,6,7,8)	Factor condicionante Medio		Puntaje de 42 a 60 fue considerado como un condicionante medio del ausentismo.
	Escala de medición:			Ordinal	Factor de contenido de trabajo	- Apoyaría a los colegas cuando lo necesiten. - No cuenta con un servicio estale. - Efectividad de equipo. - Cuenta con ayuda de colegas.	(9,10,11,12,13)	Factor condicionante Medio	
					Factor específico y de cultura.	- Participación en actividades del servicio. - Su opinión es escuchada en el servicio.	(14,15,16,17,18)	Factor condicionante Alto	

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio, fue de tipo cuantitativo, descriptivo según Hernández Sampieri et al, define como investigación cuantitativa; busca presentar la realidad tal cual la encuentra, a través de gráficos o cuadros estadísticos o medidas descriptivas, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (32).

Así mismo el diseño de investigación fue de tipo transversal, según Hernández Sampieri et al, sostiene en este diseño de estudio, tiempo y espacio determinado, por cuanto la variable fue operacionalizada (32).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 200 enfermeras, población finita que laboran en el Hospital Emergencias Grau, según Hernández Sampieri et al, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (32).

La muestra fue el total de la población 200 enfermeras, que se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico, según Johnson R et al, sostienen que la muestra no probabilística se hace según el planteamiento del problema, las hipótesis, el diseño de investigación y el alcance de sus contribuciones (33).

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en los distintos servicios del Hospital Emergencias Grau.
- Enfermeras que acepten participar en el estudio, que laboran en los distintos Servicios del Hospital Emergencias Grau, previo consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que no acepten participar en el estudio, que laboran en el Hospital Emergencias Grau.
 - Enfermeras que estén de vacaciones.
 - Enfermeras que están con licencia o descanso médico. •
- Personal que tenga un cargo de jefatura.
- Internas de enfermería.

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO N°1: Escala tipo Licker de los factores condicionantes del ausentismo laboral del profesional de enfermería.

La técnica que se utilizó fue la entrevista.

El autor es Díaz R, Gutiérrez H y Amancio A.

Dicho instrumento fue validado en el Perú en el Hospital Santa Rosa por Díaz R, Gutiérrez H y Amancio A. por juicio de expertos.

Cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.71.

Está conformado por 18 ítems, dividido en 4 factores tales como: Factores individuales (3 ítems), factor de lugar de trabajo (5ítems), factor de contenido de trabajo (5ítems) y factor específico y de cultura (5ítems), cuyo valor final que adoptó la variable fue: Ausentismo bajo (28 a 41 puntos), ausentismo medio (42 a 60 puntos) y ausentismo alto (61 a 90 puntos).

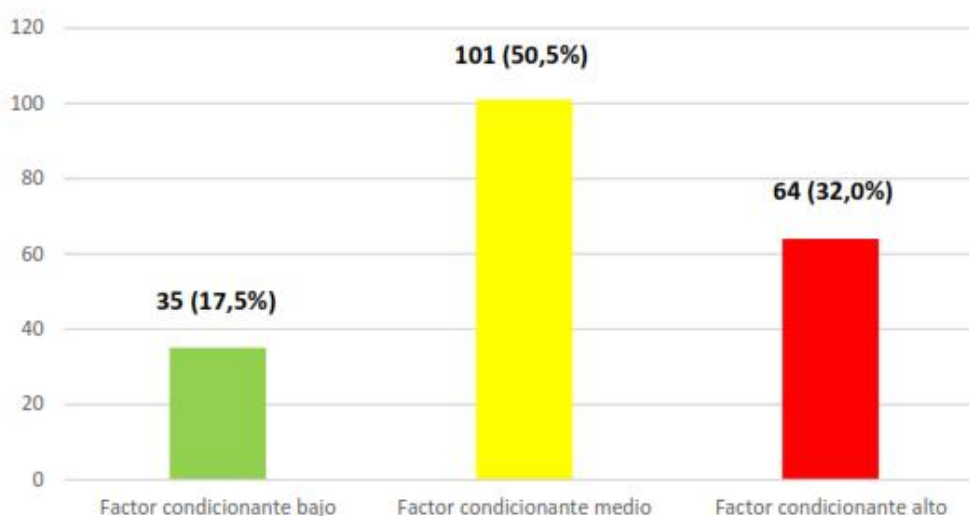
Con referente a valor final en la dimensión factor individual: Bajo (3 - 6 puntos), medio (7 - 10 puntos), alto (11 - 15 punto), en la dimensión lugar de trabajo: Bajo (5 - 11 puntos), medio (12 - 18 puntos), alto (19 - 25 puntos), en la dimensión contenida de trabajo. Bajo (5 - 11 puntos), medio (12 -18), alto (19 -25puntos), en la dimensión contexto específico: Bajo (5 -11 puntos), medio (12 - 18 puntos), alto (19 - 25 puntos).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Según la investigación cuya población fue de 200 enfermeras, de las cuales, con referencia a la edad, el 38% son mayores de 40 años; el 23% de 33 a 40 años. Con referente al género de las enfermeras, el 62.5% son mujeres y el 37.5% hombres. Por otro lado, el estado civil, el 35% son casados, el 34% solteros, el 16% convivientes y el 15% divorciados. Por ultimo, el grado de instrucción de dichos profesionales, el 48.5% son especialistas, el 29% otros (Licenciadas sin especialidad, cursando estudios de especialidad, personal de apoyo), el 17% cuenta con maestría y el 6% doctorado.

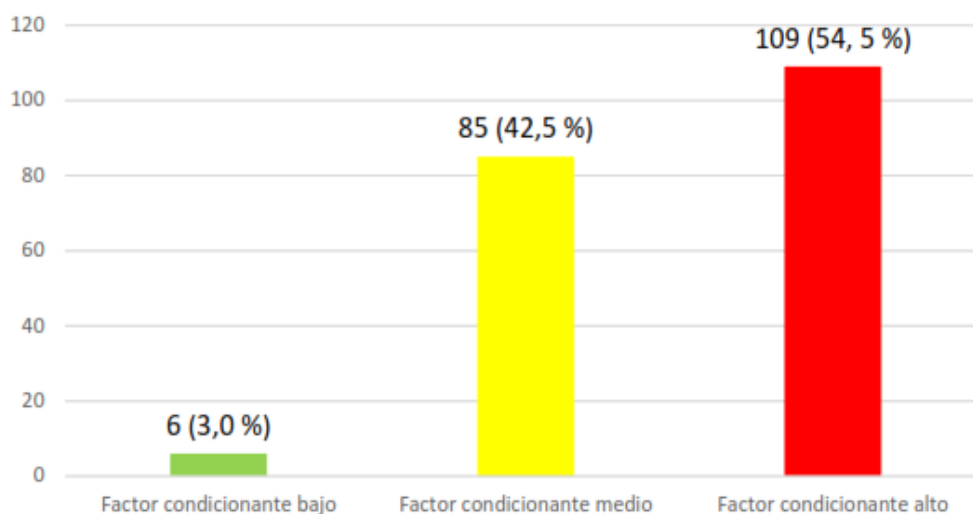
Grafico 1. Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa que en el factor individual del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 50,5%, seguido de un factor condicionante alto de 32% y por ultimo con un factor condicionante bajo de 17,5%.

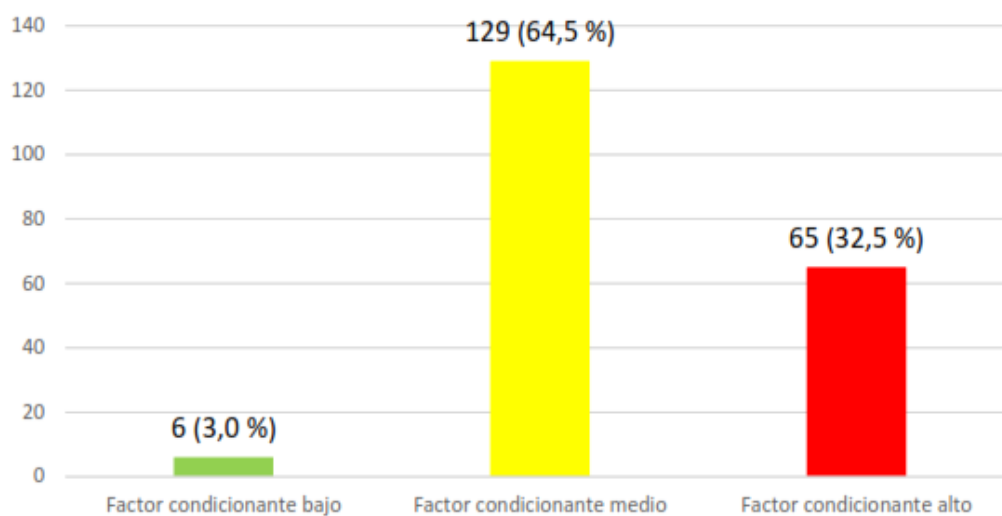
Grafico 2. Identificar los factores de lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que en el factor lugar de trabajo del ausentismo laboral tiene un factor condicionante alto con un 54.5%, seguido de un factor condicionante medio 42,5% y por ultimo con un factor condicionante bajo de 3,0%.

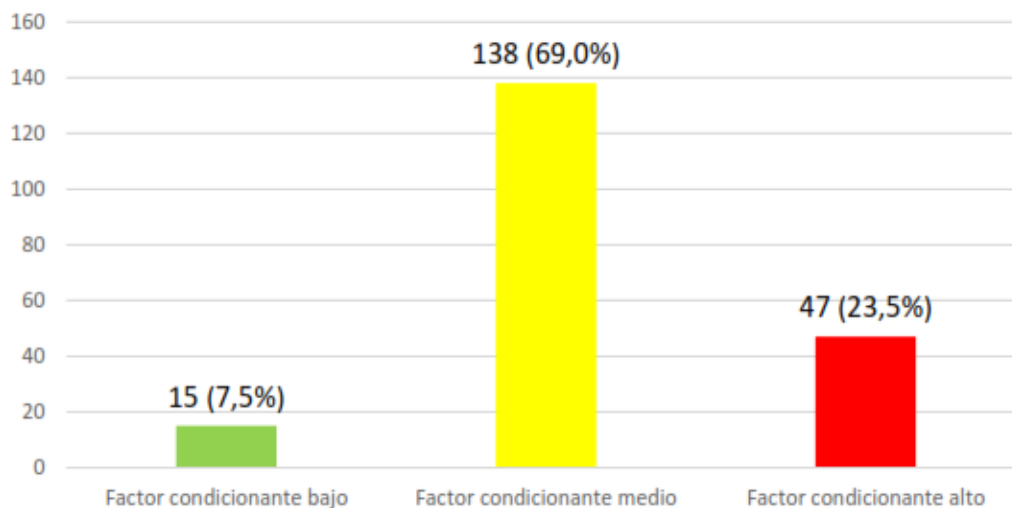
Grafico 3. Identificar los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que el factor contenido de trabajo del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 64,5%seguido de un factor condicionante alto de 32,5% y por ultimo un factor condicionante bajo de 3,0%.

Grafico 4. Identificar los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que el factor contexto específico y de cultura del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 69, 0%, seguido de un factor condicionante alto de 23,5% y por ultimo un factor condicionante bajo de 7,5%.

Tabla 1: Factores condicionantes del ausentismo laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

Factores	Factor condicionante bajo		Factor condicionante medio		Factor condicionante alto	
	n	%	n	%	n	%
	FACTOR TOTAL	1	0,5	98	49,0	101
Factores individuales	35	17,5	101	50,5	64	32,0
Factor lugar de trabajo	6	3,0	85	42,5	109	54,5
Factor de contenido de trabajo	6	3,0	129	64,5	65	32,5
Factor específico y de cultura	15	7,5	138	69,0	47	23,5

Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En la tabla N° 1 se observa que, del total de la población de profesionales de enfermería, tenemos que el 50,5% presentó un factor condicionante alto de ausentismo laboral, el 49% medio y el 0,5% bajo.

4.2 Discusión.

Este estudio permite dar una mirada general al ausentismo en el personal de enfermería. Según Juárez, el profesional de enfermería que labora en las instituciones de salud, es considerado el principal recurso humano, puesto que, sin él es imposible alcanzar los objetivos y metas planteados por la organización; de tal modo que, la ausencia del mismo repercute de manera negativa en la atención y cuidado de los pacientes, generando estrés, disgusto por los procesos de reubicación y la consecuente disminución en la calidad de atención (1).

Actualmente los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales presentan una edad mayor de 40 años a más; asimismo, se ha logrado evidenciar que el género femenino prevalece en este grupo de estudio con un 62,5%, justificado por el hecho de que el perfil del profesional de enfermería está conformado predominantemente por mujeres desde sus inicios. El resultado de este estudio coincide con los obtenidos en el estudio realizado por Ferraro (14) que demuestran que la razón es porque las mujeres buscan más atención médica que el hombre y por ende es mayor el riesgo de ausentarse. Díaz (19) que el sexo femenino predomina con un 90,77%. Sierra (17) de los cuales el 95,5% pertenecían al sexo femenino, el ausentismo laboral es un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos (40,9%) como externos con un 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro de los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificados.

Con respecto al factor individual, que más de la mitad de la población presentó un factor condicionante medio con un 50,5% de los profesionales de enfermería manifestando que a veces tienen responsabilidades en sus hogares, este resultado coincide con lo hallado por Díaz (19), donde se encontró que los profesionales de enfermería perciben que las responsabilidades familiares o personas bajo su cuidado son consideradas como un factor condicionante del ausentismo. Lo cual es una situación que nos hace reflexionar que, en salud las instituciones del estado deben implementar un sistema de retenes, para cubrir dichas ausencias, en algunos casos también debería

implementarse un sistema de guarderías infantiles, si la situación lo amerita. Castro (22) con un 63% indica que el ausentismo se presencia en los varones de entre 26 a 35 años y esto a causa de la carga familiar del mismo. En la dimensión factor lugar de trabajo, con un 54,5% presentó un factor condicionante alto, esto ha permitido observar que la limpieza, falta de iluminación adecuada, la higiene y la salubridad se realizan con poca frecuencia y casi nunca se dispone de muebles y enseres cómodos para realizar la labor. Este resultado coincide con autores como Aular (04) que con un 53,33% de los encuestados respondió que las malas condiciones del ambiente de trabajo generan un entorno desagradable. Ferraro (14), el 56% de la población no se siente satisfecha con su trabajo por el bajo salario y la mala relación con otros compañeros, además de mala relación con supervisores, baja responsabilidad y el pluriempleo, fueron considerados como causales de insatisfacción. Silva (15) que el género femenino, las horas laborales, el tipo de vinculación, la causa médica como incapacidad y el cargo, son factores asociados a altos niveles con un 50.8% de ausentismo en trabajadores del área de la salud.

Por otro lado, según Donato (25), refiere que el ausentismo laboral no es solo un indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo del profesional de salud, por lo que esta problemática debe ser abordada por los servicios de salud en el trabajo y en las diversas áreas de administración del personal. En el presente estudio, en el factor lugar de trabajo tenemos un factor condicionante alto con 54,5%. Estos resultados difieren de los encontrados por Mazo (16), encontró que, la satisfacción con su trabajo tiene un 34,3% una satisfacción baja presentando ausentismo laboral por causa médica con un 78%. Así mismo, Talledo (18) encontró que la causa más frecuente fue la enfermedad, siendo mayor tanto en el 2015 como en el 2016 con un 88,8%. Núñez (20), encontró que el 89% presentaron ausentismo y el 11% no ausentismo laboral.

Cabe mencionar la importancia de analizar los factores condicionantes para el absentismo laboral por las instituciones de salud, con la finalidad de realizar intervenciones bien direccionadas, que realmente generen un impacto sobre la prestación de los servicios de salud. En estudios similares a este nos indican que los factores asociados al absentismo por causa médica, describen la importancia de los

beneficios de una práctica constante como manifiesta mazo (16) en su estudio estas causas se atribuyen a las diversas ocupaciones que pueden estar involucradas dentro de cada población.

Algunos estudios han demostrado que la sobrecarga de trabajo, el bajo salario y el poco reconocimiento, influye en el ausentismo de los profesionales de enfermería en sus respectivos centros laborales. Los hallazgos descritos por Diaz (19) Afirmaron que la asignación del personal es insuficiente para cubrir la carga de trabajo que se realiza en forma diaria. Investigaciones recientes afirman que el ausentismo está relacionado con las condiciones del trabajo, la productividad y la vida personal de los profesionales de enfermería. En este sentido los hospitales ofrecen a sus empleados condiciones de trabajo con muchas limitaciones esto relacionado con el presente estudio, donde un tercio de los profesionales de enfermería considero al factor lugar de trabajo como un condicionante alto y lo restante al factor contenido de trabajo como un condicionante medio.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusión

- Del total de la población de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau el factor condicionante para el ausentismo laboral es el factor lugar de trabajo y contenido de trabajo.
- De acuerdo a la totalidad de la población encontramos que, en el factor individual del ausentismo laboral en el profesional de enfermería, predomina el factor condicionante medio.
- Con respecto al factor lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante alto.
- Los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante medio.
- En los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante medio.

5.2 Recomendaciones

- Informar de los resultados obtenidos en el estudio al Hospital Nacional Emergencias Grau para que pueda formular estrategias dirigidas a disminuir las ausencias, enfatizando el control de los factores laborales, de modo que se incida en un mayor desempeño de parte de los profesionales de enfermería.
- Difundir los resultados entre los profesionales de enfermería buscando que se identifiquen y concienticen con respecto al ausentismo.
- Fomentar estudios de investigación dirigidos a medir la efectividad de las estrategias que implante el Hospital para controlar el ausentismo y mejorar el desempeño
- Fomentar espacios estratégicos de dialogo y confianza con el objetivo de tener conocimiento sobre condiciones o problemas personales, el cual esté generando la ausencia laboral en el personal, a fin de brindarle soporte y ayuda inmediata.
- Realizar actividades de motivación que garanticen el compañerismo, buen comportamiento y responsabilidad a través de dinámicas y/o estrategias vivenciales.

INSTRUMENTO ASTETE

FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL EMERGENCIAS GRAU, 2018

A. PAUTAS PARA EVALUAR EL TÍTULO

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Es claramente indicativo del contenido del estudio (problema de investigación)	X			El título de la investigación es claramente indicativo por que presenta su problema a investigar por eso es fácil de entender para el lector ya que el título es lo que identifica a la investigación. Según Ramirez, describe que el título es la temática que se desarrolla en todas las etapas de la tesis, siendo de gran importancia y es lo primero que se observa en un trabajo de investigación ¹⁶ .
2- Es claro, fácil de entender	X			
3- Es conciso (15 palabras)			X	
4- Identifica las palabras clave (descriptores) del estudio	X			Está redactado con un lenguaje sencillo y claro comprensible o fácil de entender para el lector utilizando palabras completas y no abreviaturas de igual manera usa palabras claves, la cual nos ayuda a definir con exactitud el problema, según Balestrini la investigación debe tener como título una presentación simplificada del tema que se propone estudiar en el marco del problema planteado ¹⁷ .
5- Utiliza palabras completas (no utiliza abreviaturas)	X			La característica de un título según Díaz Portillo es que debe ser conciso y contar con 15 palabras ¹⁸ . En este estudio se sobrepasa el número de palabras (17) en su título y para que el lector consiga una mejor retención se puede cambiar o modificar algunas palabras ya que con el cambio no altera la información o contenido del título, quedando como: factores Condicionantes del Ausentismo Laboral del Profesional de Enfermería del hospital Nacional Emergencias Grau, 2018. Solo se reemplazó las palabras: en el por la palabra del, en la cual quedaría 15 palabras que sería lo ideal. Está demostrado que la memoria suele fallar a partir de la palabra 15°. Este deberá ser el límite del número máximo de palabras en una frase, el que marca la capacidad de retención inmediata que tiene el lector ¹⁸ . A pesar que cuenta con 17 palabras, es comprensible son palabras esenciales y que evita la redundancia, sus términos son muy claros no hay términos vanos.
6- Usa tono afirmativo	X			
7- Es gramáticamente correcto (no es)	X			
8- Usa lenguaje sencillo (no usa jerga o jergonza)	X			
9- Usa términos claros y directos (no usa términos efectistas)	X			
10- Usa palabras esenciales	X			

B. PAUTAS PARA EVALUARLOS AUTORES

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
01- Hay autoría múltiple	X			El trabajo de investigación fue elaborado por autores múltiples. Según Gustavo Silva, la autoría múltiple debe permitirse más que un caso estrictamente necesario, la autoría injustificada relaja la conducta ética de la comunidad científica, mengua el valor de la autoría y degrada el artículo científico a la condición de mercancía ¹⁹ , en este trabajo existe 2 autores y se considera como múltiple, sin embargo el número de autores es proporcionadamente adecuada en relación con el contenido intelectual el cual justifica el estudio, los autores cuentan con sus apellidos y nombres no hay
02- Hay autoría justificada, responsable	X			
03- Hay autoría complete	X			
04- Usa nombres completos (no usa iniciales)	X			
05- Incluye instituciones de trabajo sin incluir grados académicos o			X	
06- Incluye la dirección postal del investigador encargado de la correspondencia			X	

C. PAUTAS PARA EVALUAR EL RESUMEN

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Permite identificar el contenido básico de forma rápida y exacta	X			Según Jacobo Díaz describe que las características del resumen debe tener una extensión de 150 a 250 palabras y poseer la siguiente estructura: objetivos principales del estudio, metodología, resultado y conclusiones principales del estudio ¹⁸ , contrastando con el estudio a criticar se observa que en cuanto a la amplitud o disminución de palabras utilizadas en el resumen es conciso menos de 250 palabreas, aunque podríamos decir que demasiado conciso por que presenta 130 palabras, se pudo haber profundizado un poco más en el resumen ya que en todo resumen expresa la idea principal del artículo que permite facilitar al interesado la relevancia que tiene el documento original para su investigación. Usa palabras completas y no siglas ni abreviaturas lo que hace entendible el resumen. Como se puede observar en la estructura del trabajo de investigación los puntos que menciona el autor si concuerda con el resumen plasmado en la tesis seleccionada, en el texto no se citan referencias bibliográficas lo que facilita a los lectores a obtener rápidamente la información esencial y sin distractores.
2- Es claro, fácil de entender	X			
3- Describe claramente el objetivo / hipótesis	X			
4- Describe claramente el diseño metodológico en el segundo párrafo	X			
5- Describe claramente los resultados principales	X			
6- Describe claramente las conclusiones en el cuarto párrafo	X			
7- Es conciso (250 palabras)	X			
8- Presenta resultados con valores numéricos (Número, tasas,	X			
9- Usa palabras completas (no usa abreviaturas ni siglas)	X			
10- Usa solamente el texto (no incluye tablas, gráficos ni figuras)	X			
11- El texto no cita referencias bibliográficas	X			
12- Usa denominaciones genéricas de			X	
13- Es autosuficiente, auto explicativo	X			

D. PAUTAS PARA EVALUAR LA INTRODUCCIÓN GENERAL

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Presenta claramente el qué y porqué de la investigación	X			La introducción es un sistema de ideas procedentes de experiencias y conocimiento anteriores, que proveen os fundamentos del estudio, es el aporte conceptual de la investigación ¹⁸ . En la investigación no describe la parte de introducción siendo una deficiencia para el lector, pero sin embargo en el capítulo I (el problema), incluye todas las partes de una introducción, nos describe el planteamiento claro y ordenado del tema de investigación por qué y para que se realiza este estudio, es muy interesante conforme uno va leyendo va acumulando datos de cómo va ocurriendo el ausentismo que se da a nivel internacional para luego llegar a lo nacional o local.
2- Capta la atención del lector desde el párrafo introductorio; "invita" al lector a seguir leyendo	X			
3- El estilo es directo unívoco	X			
4- El tema general (campo de estudio) se presenta prontamente para luego al problema de investigación	X			

E. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
5- El problema de investigación (fenómeno específico de interés) se identifica y se define	X			El problema de investigación existe cuando como investigadores somos conscientes de que en el conocimiento de la realidad percibimos un vacío o alguna dificultad que nos demanda una respuesta para colmarla o resolverla, puede ocurrir cuando ignoramos como ocurren ciertos fenómenos, o cuando no podemos explicarnos por qué ocurren ¹⁹ , en cuanto al problema de investigación es de vital importancia sobre todo para las instituciones de salud, pues la ausencia del personal de enfermería a su centro de trabajo traen problemas tanto a la institución como a los pacientes.
6- Los antecedentes del problema se presentan sin dilatación	X			
7- La razón fundamental por la cual se seleccionó el problema queda claro. Su investigación se justifica para llenar un vacío de información	X			
8- El problema es importante, es actual, es susceptible de observación y medición	X			En cuanto a los antecedentes es de crucial importancia porque contribuye a la investigación en proceso porque es la información que identifica y describe la historia así mismo no hay dilaciones, esta investigación presenta sus antecedentes de nivel internacional, nacional y regional.
9- La investigación del problema es factible	X			

F. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
10- La revisión identifica lo que se sabe actualmente en función de lo publicado sobre el tema de investigación	X			Según Díaz Portillo describe que la revisión bibliográfica debe ser más del 50% actual es decir de los últimos 5 a 10 años ¹⁸ , en esta investigación la mayoría de las revisiones bibliográficas cuentan con 5 años de anterioridad a la publicación DEL estudio, así mismo es relevante y encaja con la pregunta de investigación, las revisiones bibliográficas son obtenidas de artículos publicadas en revistas reconocidas. Su revisión bibliográfica de los antecedentes del problema es enriquecedora sobre el tema, que se da tanto a nivel internacional y nacional, siendo de mucha importancia para la justificación del problema, además son actuales y están bien documentados, también se puede apreciar que se realizó una búsqueda variada siempre relacionada con la temática del problema de estudio.
11- La revisión es relevante para el problema de estudio	X			
12-47La revisión refleja información sobre antecedentes del problema, necesaria para apoyar la justificación del estudio	X			
13- Las referencias citadas en el contexto están bien documentadas y son actuales	X			
14- La relación del problema de investigación con investigaciones previas es directa y clara	X			

G. MARCO TEÓRICO

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
19-La investigación no es aislada y se vincula con teorías existentes	X			El marco teórico , Harnandez Sampierinos describe que consiste en ordenar la información recopilada de acuerdo a uno o varios criterios lógicos y adecuados al tema de la investigación. Algunas veces se ordena cronológicamente; otras, por subtemas o por teorías ²¹ , en este estudio el marco teórico es muy importante porque se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación, en su desarrollo es lógico y comprensible, se clarifica los conceptos sobre el tema y relaciones entre ellos, pero en lo que respecta a la temática de los factores causante del ausentismo es muy poco el contenido informático para poder entender y comprender sobre definiciones como factores: individuales, de contenido y lugar de trabajo no se encuentra sus definiciones específicas.
20-La investigación describe un marco teórico ya existente o fórmula uno propio	X			
21-El marco teórico es adecuado para el problema de la investigación	X			
22-El marco teórico se desarrolla en forma lógica y comprensible	X			
23-El marco teórico es útil para clasificar conceptos pertinentes y las relaciones entre ellos	X			

H. VARIABLES

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
24.- El estudio selecciona las variables adecuadas	X			En cuanto a las variables , es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables ²¹ . Este estudio cuenta con una variable que es, factores condicionantes del ausentismo laboral , es adecuada a la temática y diseño de la investigación y responde a los objetivos, es suficientemente clara , dicha variable cuenta con su definición operacional
25.- Las variables son suficientemente claras.	X			
26.- La asociación entre variables se describe indicando su calidad de independiente y dependiente.				
27.- Las variables extrañas (de confusión) se reconocen y se indica su grado de control.				
28.- Las variables importantes se definen operacionalmente, al igual que sus grados de condición.	X			

I. OBJETIVOS /HIPÓTESIS

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
29- Los objetivos son adecuados a la pregunta de investigación (problema y sus variables).	X			Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación cuantitativa de ser susceptibles de ser alcanzarse (Rojas, 2002); son las guías del estudio y hay que tenerlos presente durante todo su desarrollo. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen requieren ser congruentes entre sí ²¹ . El objetivo principal de este trabajo es determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, este objetivo responde a la pregunta de investigación, brinda información en forma clara y precisa, es medible, factible, concreto y está redactado en forma afirmativa y con verbo infinitivo, así mismo indica en forma inequívoca que en los que el investigador intente hacer
30- Los objetivos indican en forma inequívoca qué es lo que el investigador intenta hacer (observar, registrar y medir).	X			
31- Los objetivos descriptivos son pocos, concretos, medibles y factibles.	X			
32- Los objetivos anuncian un resultado concreto previsto, unívoco, claro y preciso.	X			
33- Los objetivos se presentan redactados en forma afirmativa, con verbos activos transitivos, en tiempo infinitivo, sujeto a una sola interpretación.	X			
34- La redacción de los objetivos diferencia claramente los de carácter descriptivo de aquellos otros de carácter analítico	X			
35- Las hipótesis expresan de manera clara, precisa y concisa, una relación (o diferencia) entre dos o más variables			X	
36- Las hipótesis implican o predicen esa relación (o diferencia) entre dos o más variables en términos de resultados esperados			X	

37- La formulación de las hipótesis incluye las variables de estudio, la población de estudio y el resultado predicho (efecto)			X	
38- Las variables identificadas en las hipótesis se definen operacionalmente.			X	
39- Cada hipótesis se refiere solamente a una relación entre dos variables, para claridad de su comprensión (hipótesis simple)			X	
40- La dirección de la relación se establece de manera inequívoca en la redacción de la hipótesis.			X	
41- Cada hipótesis está lógicamente relacionada con el problema de investigación.			X	

J. PAUTAS PARA EVALUAR MATERIALES Y MÉTODOS DISEÑO

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- El diseño parece apropiado para el objetivo del estudio.	X			<p>Una de las partes fundamentales en la que se ha trabajado este estudio es el diseño de investigación tenemos:</p> <p>La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p> <p>Diseños((transversales), investigaciones que recopilan datos en un momento único. Los diseños transicionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Como instrumento se aplica cuestionarios (aplicados en entrevistas cara a cara o mediante correo electrónico)²¹.</p> <p>Contrastando con lo que dice la literatura el diseño si es apropiada para el objetivo de estudio., este diseño es cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo porque no ha sido manipulado el entorno natural que existe por el investigador y utiliza la recolección de datos para probar su variable.</p> <p>El diseño y la metodología se describe de una manera concisa y coherente con un sentido práctico a todas las actividades que se van realizar para así buscar respuesta al problema y objetivos planteados.</p>
2- El diseño se describe suficientemente, caracterizando la dimensión de intervención del investigador (manipulación) de variable independiente.			X	
3- El diseño explica la dimensión temporal (momento o número de veces de recogida de la información).			X	
4- El diseño especificas la unidad de análisis (caso, serie de casos, muestra o población total).	X			
5- El diseño indica el nivel de análisis (no análisis, recolección, causalidad o inferencia).			X	
6- El diseño seleccionado encaja el paradigma epistemológico / metodológico (cuantitativo o cualitativo) con los datos que se intenta producir.	X			
7- El diseño está actualizado con el nivel de conocimientos disponibles sobre el problema de investigación.	X			
8- El diseño garantiza un grado de control suficiente, especialmente en investigaciones cuantitativas, contribuyendo así a la validez interna del estudio.			X	

K. POBLACIÓN Y MUESTRA

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
9- La población diana se identifica y describe con claridad.			X	En lo referente a la Población , tenemos Población Diana: es el conjunto de individuos que tienen las características definidas a estudiar, definidas en los objetivos del estudio, a los que se desea generalizar los resultados obtenidos y generalmente son inaccesibles. ²² , se puede decir que si describe la población diana ya que el investigador pretende que los resultados encontrados se generalicen a la población conformada por todas las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Grau. La Muestra , cuando no se puede estudiar toda la población se selecciona una parte. La muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiarán. Para que se pueda generalizar los resultados esa muestra debe ser representativa a la población. Para que sea representativa se debe definir muy bien los criterios de inclusión y exclusión y utilizar técnicas de muestreo apropiadas ²² . En este trabajo de investigación se ha tomado a un subconjunto de la población diana como población de estudio con un total de 200 enfermeras del servicio de emergencias, para dicha población ha tomado criterios de inclusión y exclusión. Así mismo la población de estudio es representativa tiene las características de la población Diana es una muestra grande y suficientemente conformada, pues va generalizar resultados y garantiza la validez externa del estudio. Muestreo no probabilístico es aquel en el que no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de entrar a formar parte del estudio. ²² , se utilizó un muestreo no probabilístico de conveniencia ya que solo participaron las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia y las que aceptaron participar en el estudio voluntariamente.
10- La población accesible al estudio se describe con exactitud.	X			
11- Se explica si se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico o un muestreo no probabilístico	X			
12- En el caso de muestreo aleatorio, se explica el procedimiento: aleatorio simple, aleatorio estratificado, aleatorio por conglomerado, o aleatorio sistemático.	X			
13- En el caso de muestreo no aleatorio, se explica el procedimiento: muestreo de conveniencia, muestreo de cuota o muestreo.	X			
14- El tamaño de la muestra se informa la luz del objetivo del estudio, el diseño del estudio, el método de muestreo y el análisis estadístico de los datos.	X			
15- La muestra indica cuán representativa es de la población diana, a la que se intenta generalizar los resultados.			X	
16- La muestra parece suficiente como para garantizar la validez externa del estudio.	X			
17- El método de selección y asignación de sujetos a los grupos de estudio y de control se describe con claridad.				

L. CONSIDERACIONES ÉTICAS

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
18- Se describe el procedimiento para obtener consentimiento informado.	X			Las consideraciones éticas deben tener consentimiento informado, constancia de la revisión de la investigación por el comité de ética constancia de confidencialidad de los participantes y descripción de los riesgos potenciales de los sujetos en estudio ¹⁸ , este estudio si cuenta con un documento de consentimiento informado donde consta en uno de sus párrafos que dice la participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que brinda, fue manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrían acceso a esta información, por tanto, estuvo protegido ya que garantizo privacidad y confidencialidad respecto a los datos. Además en el instrumento que se usó (encuesta) no describe el nombre de la persona, asegurando el anonimato, es así que se tiene respeto por los derechos de los participantes en el documento.
19- Hay constancia de la revisión por Algún consejo o comité de ética de la institución.			X	
20- El investigador describe los riesgos potenciales de los sujetos participantes del estudio.			X	
21- Hay constancia que se aseguró el anonimato y la confidencialidad a los participantes del estudio.	X			

M. PAUTAS PARA EVALUAR LOS RESULTADOS RECOGIDA DE DATOS

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Los instrumentos de recolección son adecuados para el diseño de estudio.	X			<p>En lo que se refiere a la recogida de datos en lo referente al "instrumento" es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información. La "técnica" se entiende como el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación. Una investigación cuyo enfoque es fundamentalmente cuantitativo puede utilizar técnicas tradicionales de entrevista y cuestionarios: la entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto., el cuestionario, es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo.²⁰</p> <p>Contrastando con la literatura el instrumento que se aplicó no es el adecuado para este estudio nos menciona que el instrumento utilizado fue la entrevista, que es posible que sea un error de imprenta, por que en una parte del contenido del estudio en lo referente a los aspectos éticos refiere que se le entregó una encuesta o cuestionario a los licenciados de enfermería., por ende este estudio debió utilizarse un cuestionario que sería lo adecuado ya que es una población grande teniendo en cuenta que el diseño de estudio debió utilizarse un cuestionario que sería lo adecuado ya que es una población grande teniendo en cuenta que el diseño de estudio es cuantitativo transversal que se da en un solo momento por lo tanto es muy difícil que el investigador lo aplique en un solo momento a toda esa población a través de la entrevista.</p> <p>También es importante resaltar que en este estudio no menciona la razón fundamental para la selección del instrumento, tampoco menciona los pasos para la recogida de datos pero si se debe tener en cuenta que este instrumento es validado por expertos en el Perú del Hospital Santa Rosa por Díaz R, Gutiérrez H y Amancio S, además es confiable y tiene la validez por que mide la variable que es factores condicionantes del ausentismo a través de sus resultados. Cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,71., esto nos da seguridad y confiabilidad para aplicar este instrumento.</p>
2- Se menciona la razón fundamental para la selección de cada instrumento / método.			X	
3- Se describe la validez y la confiabilidad de cada instrumento.	X			
4- Se describe claramente los pasos en el procedimiento de recogida de datos.			X	
5- El procedimiento de recolección de datos es adecuado		X		

N. ANÁLISIS DE DATOS

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
6- La elección de los procedimientos estadísticos de análisis es adecuada.	X		X	<p>En lo referente al análisis de datos, nos dice que en la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos lleva a cabo <i>por</i> computadora u ordenador. Ya casi nadie lo hace de forma manual ni aplicando formulas, en especial si hay un volumen considerable de datos. El SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) desarrollado en la Universidad de Chicago, en uno de los más difundidos. El paquete SPSS trabaja de una manera muy sencilla: éste abre la matriz de datos y el investigador usuario selecciona las opciones más apropiadas para su análisis, tal como se hace en otros programas.²³</p> <p>En este estudio la elección de los procedimientos estadísticos es adecuado se utilizó SPSS versión 23, este procedimiento computarizado se utilizó para medir datos en relación con los objetivos de estudio.</p> <p>También se puede verificar que en este trabajo de investigación los datos se analizaron de acuerdo a los objetivos del estudio, obteniéndose resultados con precisión para cada uno de los objetivos; este estudio transversal descriptivo no presenta hipótesis.</p> <p>Muestra, cuando no se puede estudiar toda la población se selecciona una parte. La muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiarán. Para que se puedan generalizar los resultados esa muestra debe ser representativa a la población. Para que sea representativa se debe definir muy bien los criterios de inclusión y exclusión y utilizar técnicas de muestreo apropiadas²². En este trabajo de investigación se ha tomado a un subconjunto de la población diana como población de estudio con un total de 200 enfermeras del servicio de emergencias.</p>
7- Los procedimientos estadísticos se aplican correctamente para el nivel de medición de los datos.	X			
8- Los datos se analizan en relación con los objetivos del estudio.	X			
9- Se prueba cada hipótesis y los resultados se informan con precisión.			X	
10- El análisis estadístico considera el nivel de medida para cada una de las variables: nominal (categórica), ordinal o intervalo (continua).			X	
11- Las variables se organizan en grupos lógicos clínicamente: variables de criterios de inclusión, variables factores de riesgo y variables de resultado (desenlace).			X	
12- Los grupos de estudio y de control son comparables.			X	

O. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
13- La sección de resultados se focaliza en aquellos hallazgos pertinentes y	X			En lo referente a la presentación de datos , una vez medida las variables de interés en los sujetos del estudio, es necesario resumir de alguna manera la información recogida. La estadística descriptiva es un conjunto de procedimientos encaminados a sintetizar tal información; entre estos podemos citar: las tablas, gráficos y resúmenes numéricos a cerca de la magnitud y variabilidad de las mediciones realizadas. ²⁴ Esta sección de resultados se focaliza en base a la pregunta de investigación para dar respuesta o solución a cada uno de los objetivos en forma ordenada así mismo nos informa los hallazgos positivos e importantes en primer lugar. Teniendo como resultados de este estudio en la dimensiones: lugar de trabajo más alto porcentaje seguido la dimensión de contenido de trabajo, comparando con otros estudios el factor predominante del ausentismo laboral en trabajadores del Hospital Nacional de Lima ⁴ ; las dimensiones de intervención la motivación obtuvo 80% de aceptación. El clima organizacional obtuvo un 62% de aceptación, el factor adaptación obtuvo el 67% de aceptación; entre estudio ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería áreas críticas ¹² ; cuyos resultados se obtuvieron muy similares al estudio realizado: 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante
14- Los datos se presentan en forma objetiva, sin comentarios ni argumentos.	X			
15- El texto comanda la presentación en forma clara, concisa y precisa.	X			
16- Los resultados se presentan en forma ordenada siguiendo el orden de los objetivos / hipótesis.	X			
17- Los resultados se inician con los hallazgos positivos más importantes. Las asociaciones negativas se informan al final de la sección.	X			
18- Se informa del riesgo relativo y del intervalo de confianza		X		
19- Los términos estadísticos se usan de forma experta (significativamente, aleatorio, muestra, correlación, regresión, inferencia, etc.)	X			
20- Los valores P se presentan profesionalmente, y se interpretan inteligentemente.	X			
21- La sección de resultados es completa y convincente.	X			
22- Las tablas son simples y auto explicativas. Incluyen datos numéricos numerosos, repetitivos, con valores exactos.	X			
23- Las tablas no contienen información redundante del texto.	X			
24- Los gráficos son simples y auto explicativos.	X			
25- Los gráficos permiten visualizar y analizar patrones, tendencias, comparaciones, semejanzas y diferencias en los datos.	X			

26- Tanto los gráficos como las tablas completan el texto y ayudan a una comprensión rápida y exacta de los resultados.	X		regular en la dimensión factores de contenido de trabajo.
27- Tanto los gráficos como las tablas clarifican la información, ponen énfasis en los datos más significativos, establecen relaciones y resumen el material de los hallazgos.	X		Los datos de este estudio se presentan en forma objetiva y son claros así como su texto es preciso y conciso. En cuanto al riesgo relativo e intervalo de confianza no menciona en este estudio.
28- El autor seleccionas, con buen juicio, el tipo de gráfico más adecuado (barras, lineal, histograma).	X		En su tabla está plasmado los resultados de cada uno de los objetivos específicos del estudio nos da una información detallada de cada uno. Las tablas y gráficos que nos presenta son claros han utilizado gráfico de barra que es el más adecuado y se puede visualizar e interpretar rápidamente la información o llegar más fácilmente a los resultados.

P. PAUTAS PARA EVALUAR LA DISCUSIÓN Y LA CONCLUSIÓN

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Las interpretaciones se basan en los datos.			X	Según Díaz Portillo manifiesta que la discusión de cumplir ciertos criterios que son: comentar los resultados propios, examinar e interpretar los resultados en función a su evidencia y de sus limitaciones, señalar las similitudes y las diferencias entre los resultados, confrontar los datos del investigación con otros similares, discutir las implicancias teóricas y/o prácticas del estudio. En este estudio en cuanto a la discusión de resultados es muy entendible estos hallazgos se discuten en relación a los objetivos del estudio, se discutieron primero los resultados propios y luego se compararon con otros estudios similares, el estilo de la discusión es argumentativo y las interpretaciones se basan en los datos. En cuanto a las conclusiones está basado específicamente al número de resultados obtenidos a través de los objetivos del estudio, son muy importantes, en cuanto a la diferencia en sus hallazgos sobre todo se basa a las respuestas obtenidas, llegando a la conclusión general que el lugar y contexto de trabajo son los principales factores del Ausentismo del personal de enfermería.
2- Los hallazgos se discuten en relación con los objetivos del estudio.	X			
3- El texto no repite los resultados.	X			
4- Se especula inteligentemente con fundamento.	X			
5- Las generalizaciones tienen como garantía y justificación los resultados.	X			
6- Se distingue entre significación estadística y relevancia (importancia) clínica	X			
7- Se discuten primero los resultados propios; luego se comparan los resultados propios con los resultados de otros estudios similares publicados (segunda revisión bibliográfica).	X			
8- Se diferencia entre los hechos (hallazgos) y la opinión del autor sobre estos hechos	X			
9- Se discuten adecuadamente las limitaciones del estudio y la forma como pueden afectar las conclusiones.	X			
10- Se sugieren investigaciones al futuro alrededor del problema de la investigación, basadas en la experiencia ganada a lo largo del proceso.	X			
11- El estilo de la discusión es argumentativo, con uso juicioso de polémica y debate. Esto contrasta bien con el estilo descriptivo y narrativo de la introducción, materiales y métodos, y resultados.	X			
12- Las conclusiones se establecen claramente, como "respuesta" de la investigación, contenida en los objetivos/hipótesis	X			
13- El contenido de las conclusiones corresponde al contenido de los objetivos; hay tantas conclusiones como objetivos.	X			

Q. PAUTAS PARA EVALUAR LA BIBLIOGRAFÍA

	SI	DUD	NO	COMENTARIO
1- Las referencias son adecuadas (descriptores del título del artículo coinciden con descriptores de los títulos de las referencias).	X			<p>Díaz Portillo Jacobo, manifiesta que la cantidad mínima de referencias bibliográficas es de 25 trabajos con el fin de otorgar la mayor rigurosidad científica al trabajo de investigación¹⁸.</p> <p>En cuanto a la bibliografía cuenta con autores reconocidos que ya tienen experiencia en la publicación de otros estudios de investigación, también es muy importante el tiempo que han sido publicados la mayoría tiene una antigüedad no mayor de 5 años, la cual es muy enriquecedor para este estudio de investigación, así mismo se ha obtenido una bibliografía que pasa los m30 autores obteniéndose muy buena información que es muy relevante para este estudio. En cuanto a la documentación de las referencias esta es completa cuentan con autor, título, lugar de publicación editorial y año.</p>
2- Las referencias son actualizadas (más del 50% de los últimos cinco años).	X			
3- El número de referencias es adecuado (más / menos 30).	X			
4- El tipo de referencias es adecuado (más del 50% de publicaciones de tipo primario).	X			
5- La documentación de las referencias es completa (autor, título, lugar de publicación, editorial y año, en caso de libro; autor, título, nombre de revista, volumen, en caso de artículo de revista).	X			
14- El tamaño de la muestra se informa a la luz del objetivo del estudio, el diseño del estudio, el método de muestreo y el análisis estadístico de los datos.	X			
15- La muestra indica cuán representativa es de la población diana, a la que se intenta generalizar los resultados.			X	
16- La muestra parece suficiente como para garantizar la validez externa del estudio.	X			
17- El método de selección y asignación de sujetos a los grupos de estudio y de control se describe con claridad.	X			