

Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras

Factors Associated to Work Absenteeism in Nurses

Rosa Albina Velásquez Perales^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-7525-4940>

Rudi Amalia Loli Ponce¹ <https://orcid.org/0000-0002-3843-5451>

Miguel Hernán Sandoval Vegas¹ <https://orcid.org/0000-0001-9498-8811>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

*Autor para la correspondencia: rvelasquezp@unmsm.edu.pe

RESUMEN

Introducción: El ausentismo en enfermería es un problema frecuente, de gran impacto socioeconómico que pone en riesgo la calidad de atención.

Objetivo: Describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III.

Métodos: Investigación descriptiva transversal, en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima-Perú durante 2018. La población estuvo constituida por 471 enfermeras y la muestra aleatoria por 72. Se revisaron los registros de ausencias de los años 2016 y 2017, se aplicó un cuestionario previo consentimiento informado. Los datos fueron procesados y analizados utilizando estadísticas descriptivas.

Resultados: El 97,22 % (70) pertenecía al sexo femenino; 47,22 % (34) tenía entre 31 y 44 años; 50 % (36) eran casadas y 23,61 % (17) separadas. La tasa de ausentismo fue de 4 %; la de severidad de 40 horas pérdidas por cada 1000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año.

Conclusiones: La magnitud del ausentismo total por faltas es alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños,

doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extralaborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas.

Palabras clave: ausentismo; enfermeras y enfermeros; hospital; administración hospitalaria.

ABSTRACT

Introduction: Absenteeism in nursing is a frequent problem, of great socioeconomic impact and representing a risk for the quality of care.

Objective: To describe work absenteeism and its associated factors in nurses of a third-level hospital institution.

Methods: Cross-sectional and descriptive research carried out at Dos de Mayo National Hospital in Lima-Peru, during 2018. The study group consisted of 471 nurses and the random sample was made up of 72. The absence records of the years 2016 and 2017 were reviewed, and a questionnaire with prior informed consent was applied. The data were processed and analyzed using descriptive statistics.

Results: 97.22% (70) belonged to the female sex, 47.22% (34) were at aged 31-44, 50% (36) were married, and 23.61% (17) were separated. The rate of absenteeism was 4%, severity was 40 hours lost per 1000 worked hours per nurses, and 6 shifts were lost per nurse yearly.

Conclusions: The magnitude of total absenteeism due to nonattendances is high. Partial and unanticipated absenteeism predominated: late arrivals and leaves. The personal factors associated with absenteeism were having young children, employment relationship with another institution; having children at the same time of having elderly parents under the nurse's care, having a chronic illness in addition to caring for their parents and having children, being a father and mother at home, besides having children, two jobs and taking care of one of their parents. The labor and extra-labor factors were difficulties in the work area, not being able to change the shift, and external training.

Keywords: absenteeism; nurses; hospital; hospital management.

Recibido: 11/07/2019

Aceptado: 24/0/2019

INTRODUCCIÓN

El ausentismo esta referido a faltas o inasistencias del personal a su centro laboral, es la suma de los períodos en que el trabajador está ausente, ya sea por falta o por tardanzas justificadas o no. En la práctica puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.^(1,2)

El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del recurso enfermero y tiene una tendencia ascendente, es causa de reajustes en la programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas a fin de disminuir el impacto negativo en los usuarios de los servicios de enfermería.

Estudios en el ámbito internacional y nacional^(3,4,5,6,7) señalan que los índices de ausentismo en enfermería son mayores que en el resto de las profesiones sanitarias, y que existe una relación significativa entre ausentismo y factores de riesgo en enfermeras, como ser mujer, mayor de 45 años, hipertensa y diabética. Esto es preocupante, ya que este grupo ocupacional no solo representa la mayor cantidad de personal de un establecimiento de salud de nivel III, sino porque es responsable directo de la gestión y el cuidado de los pacientes durante las 24 horas.

Son múltiples sus repercusiones que van a afectar a la institución, al servicio y a la persona, pero además a quienes no faltan y asumen el trabajo pospuesto por el otro, que ven afectados su bienestar psicológico y físico por el aumento de la carga de trabajo, que puede mermar la calidad del cuidado, generar riesgo a errores y poner en peligro la credibilidad profesional, modificándose el ambiente de trabajo y tornándose poco saludable.⁽⁵⁾

Son muchos los factores y causas de carácter intrínseco o extrínseco que lo originan como la edad, género, estado civil, número de hijos, categoría profesional, antigüedad profesional, tipo de trabajo, grado de responsabilidad y de satisfacción por el trabajo, tipo de horario, propiedad o no de la plaza y tipo de enfermedad entre otros; es decir, que las características sociodemográficas y profesionales pueden dar lugar a las inasistencias frecuentes al trabajo.⁽⁶⁾ Núñez⁽⁷⁾ también lo relacionó con mayor carga familiar y el estado civil (divorciado, separado, viudo) mientras que Ledesma⁽⁸⁾ señaló además la presencia de enfermedad crónica y tener doble trabajo.

Para Gómez,⁽⁹⁾ se debe buscar la causa del ausentismo estudiando la cultura organizacional, el grado de compromiso con la organización así como los sentimientos hacia el trabajo.

Ferraro⁽⁶⁾ señala que el ejercicio profesional continuo, puede causar desgaste físico y mental, generando ausencias por enfermedad y que además existen otros factores tales como la insatisfacción, bajos salarios y relaciones interpersonales regulares.

En el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, de nivel III, 89 % del personal de enfermería se ausentó un promedio de 865 horas anuales, representando una tasa de ausentismo laboral no programado del 4 %⁽⁹⁾ superando los estándares de la organización Internacional del Trabajo.⁽¹⁰⁾

En el año 2011, en una investigación realizada en el Hospital Nacional Dos de Mayo, sede del presente estudio, *Cordorhuaman*⁽¹¹⁾ demostró que el mayor ausentismo en el hospital fue reportado por el Departamento de Enfermería, 841 ausencias (36,92 %), cifra que fue a predominio del personal técnico de enfermería.

En los establecimientos de salud, enfermería es la fuerza de trabajo más importante y numerosa, componente fundamental en la prestación de los servicios de salud, responsable de la gestión y calidad del cuidado de los pacientes, por ello el ausentismo imprevisto es una problemática que debe ser abordada de manera integral por los gestores de enfermería para disminuir los efectos a corto y mediano plazo en los clientes internos y externos.

En virtud a lo señalado esta investigación tuvo como objetivo describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III.

MÉTODOS

Estudio descriptivo transversal, en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima-Perú durante 2018. Se determinó la n muestral por la fórmula para población finita y a partir de la población de 471 enfermeros fueron incluidos 72 aleatoriamente.

Para obtener la información se aplicó un cuestionario elaborado exprefeso y validado por 8 expertos con la prueba binomial (0,89); la confiabilidad se obtuvo con una prueba piloto valorado con el alfa de Crombach (0,75). El instrumento fue aplicado mediante encuesta, en los meses de julio-agosto de 2018, se recopiló la información de las ausencias imprevistas del personal en el Departamento de Enfermería, correspondiente a los años 2016-2017, con lo cual se precisó la magnitud, características y tipo de ausentismo.

Los datos fueron procesados y analizados haciendo uso de la estadística descriptiva, se utilizaron recuentos porcentajes y tasas de ausentismo anual, de severidad, de frecuencia y tasas medias.

Se tuvo en consideración el consentimiento informado, se cauteló la ética de investigación, durante la recolección de los datos y se mantuvo la confidencialidad y libertad de separación de los participantes. El proyecto de investigación fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de la Institución.

RESULTADOS

Se calcularon por separado las tasas de ausentismo (TA) de los años 2016 y 2017 se obtuvo una tasa de 3,8 para el 2016, es decir, que por cada 100 horas laborables se perdieron casi 4 horas por ausentismo laboral y en el año 2017, la tasa fue de 4,2 es decir, que se perdieron más de 4 horas por cada 100 horas laborables (Tabla 1).

Tabla 1- Magnitud del ausentismo 2016-2017

Indicadores	Año 2016	Año 2017
Número Enfermeras. Rol	471	424
Horas Programadas	70 650	63 600
Horas Perdidas	2688	2448
Horas enfermero trabajadas. (HHT)	67 962	61 152
Tasa de ausentismo. (TA)	3,8	4,2
Tasa global de ausentismo. (TG)	5,7	5,8
Tasa de severidad. (TS)	39,55	40,03
Tasa de duración media	6	6

En el año 2016 se aprecia que del total de ausencias, 35,09 % (427) fueron por ausentismo no programado justificado (Descanso médico) y 64,91 % por ausentismo no programado injustificado; del cual el 42,28 % (334) fueron ausencias sin aviso, 27,22 % (215) con aviso y 30,51 % (241) el personal se reporta con una indisposición de salud (Tabla 2).

El ausentismo no planificado puede ser total (faltas), parcial (permisos y tardanzas) o de ambos tipos. Al respecto se encontró que, de las 50 ausencias, 56 % (28) representaron al ausentismo parcial, donde 26% (13) correspondió a tardanzas, 20 % (10) a tardanzas y permisos y 10 % (5) a permisos, el ausentismo total equivale al 10 % (5) y ambos tipos al 34 % (17) (Tabla 3).

Tabla 2- Distribución porcentual de ausencias según tipo de ausentismo, año 2016

Tipo de ausentismo	Nº	%
Ausentismo No programado justificado	427	35,09
Ausentismo No programado injustificado	790	64,91
Total	1217	100,00
Ausentismo no programado injustificado		
Con aviso	215	27,22
Sin aviso	334	42,28
Indisposiciones de salud	241	30,51
Total	790	100,00

Tabla 3- Distribución porcentual de enfermeras según tipos de ausentismo no programado, 2018

Ausentismo	Profesionales enfermeros	
	Nº	%
Con ausentismo	50	69,44
Sin Ausentismo	22	30,56
Total	72	100,00
Tipos de ausentismo		
Ausentismo Total (Faltas)	5	10,00
Ausentismo Parcial		
Tardanzas	13	26,00
Permisos	5	10,00
Tardanzas y permisos	10	20,00
Subtotal ausentismo parcial	28	56,00
Ambos tipos		
Faltas y tardanzas	11	22,00
Faltas, tardanzas y permisos	6	12,00
Subtotal ambos tipos	17	34,00
Total	50	100,00

Los profesionales enfermeros encuestados señalaron los factores y razones de ausentismo, a excepción de las 5 que se ausentaron solo por faltas, señalaron más de una razón para cada una de las ausencias. El 66 % (33) de las enfermeras que incluye en su respuesta ausentismo por faltas o ausentismo total señaló que se ausentaron del trabajo por factores personales (problemas familiares, dificultades con el transporte, indisposición de salud y porque estaban buscando otro trabajo); 20 % (10) por factores laborales (dificultades en el área de trabajo y no poder cambiar el turno); y 14 % (7) por factores extralaborales (capacitación externa). En cuanto al ausentismo parcial o por tardanzas, permisos o ambos: 82 % (41) se ausentó por

horas por factores de índole personal, 10 % (5) por factores laborales y 8 % (4) se ausentó temporalmente por factores extralaborales (Tabla 4).

Tabla 4- Distribución porcentual de enfermeras según factores y razones asociados al ausentismo laboral

Factores	Ausentismo total		Ausentismo Parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Factor personal	33	66	41	82	74	74
Factor laboral	10	20	5	10	15	15
Factor extralaboral	7	14	4	8	11	11
Total	50	100	50	100	100	100
Razones						
Razones personales						
Dificultades en el transporte	8	16	22	44	30	30
Indisposición de salud	7	14	1	2	8	8
Error en el cumplimiento del rol	2	4	0	0	2	2
Busca un mejor trabajo	4	8	5	10	9	9
Dificultades Familiares	12	24	13	26	25	25
Razones laborales						
Dificultades en el área de trabajo	6	12	4	8	10	10
No fue posible un cambio de turno	4	8	1	2	5	5
Razones extralaborales						
Capacitación Externa	7	14	4	8	11	11
Total	50	100	50	100	100	100

DISCUSIÓN

El ausentismo laboral constituye una problemática constante en los establecimientos de salud, sobre todo si no se tiene un monitoreo y análisis que permita el control de las causas que lo generan. En la mayoría de los departamentos de enfermería de los hospitales nacionales en Perú no cuentan con personal de enfermería de retén, por ello las ausencias imprevistas pueden o no ser cubiertas satisfactoriamente, éstas dependerán de las decisiones de los gestores de enfermería. Según los resultados, la tasa de ausentismo laboral de enfermeras en el Hospital

Nacional Dos de Mayo es alta, casi duplica lo aceptado por la Organización Internacional del Trabajo.⁽¹⁰⁾

Mosquera⁽¹²⁾ encontró muchas causas por las que un trabajador se ausenta sin justificar la falta. Entre ellas, las más frecuentes son por enfermedad intempestiva. Algunas veces las "incapacidades médicas" no responden a problemas de salud, sino al deseo del trabajador de no presentarse a trabajar, desestimando el costo que ello representa para el hospital, porque tiene que disponer de trabajadores extra a quienes deberá capacitar y remunerar por el trabajo adicional. Esto guarda relación con las numerosas indisposiciones de salud encontradas según los registros del hospital donde se realizó el estudio.

Jiménez⁽¹³⁾ también halló una alta tasa de ausentismo inesperado, lo cual desestabiliza la planificación diaria de los recursos humanos y con ello genera situaciones de estrés en los jefes responsables de organizar el personal, disgusto en el personal por la reubicación y baja calidad en la atención segura y humanizada. Según la entrevista a enfermeras con alto ausentismo, se identificó que los factores que lo originaron fueron que no les coincidió el período de vacaciones con el descanso de los hijos y tener algún familiar directo enfermo. El ausentismo no programado se dio porque no encontraron en la institución posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, pocos incentivos para el buen desempeño, no poder participar en las actividades organizadas por la institución porque su carga laboral no le facilitaba el tiempo y la institución no le ofreció tiempo para las capacitaciones, resultados que se aproximan a las encontradas.

El ausentismo total está dado por el ausentismo no programado justificado que tiene como respaldo un descanso médico; y por el ausentismo no programado o injustificado. En relación a ello se encontró que, en esta institución en un periodo anual, el ausentismo no programado fue mayor que el ausentismo legal (descanso médico), y casi la cuarta parte del mismo es causada por indisposiciones de salud. Algo importante también a resaltar es que más de la mitad de los enfermeros comunican al servicio que no asistirán a su jornada laboral.

De lo expuesto se deduce que la principal causa de ausentismo anual en las enfermeras fueron los problemas de salud, lo cual podría estar relacionado con la carga laboral, gran número de pacientes por enfermera y a las jornadas laborales largas como son las guardias diurnas o nocturnas.

Los resultados obtenidos coinciden con lo hallado por *Talledo*,⁽¹³⁾ quien observó que las principales causas de ausentismo de enfermeras en el Instituto Nacional de Ciencias

Neurológicas fueron la incapacidad por enfermedad y las licencias por maternidad, ocasionando ausencias desde 1 a 30 días.

Los resultados de la encuesta aplicada en el año 2018 muestran que la mayoría de las enfermeras manifestaron haber tenido ausencias. Las ausencias parciales fueron por tardanza, por permisos solicitados el mismo día y por faltas y tardanzas.

Esta situación corrobora la alta tasa de ausentismo encontrada en los dos años anteriores de acuerdo a los registros de ausencias. Ello podría estar relacionado con los diversos factores entre ellos la edad de las enfermeras (31-44 años) y la carga familiar, porque casi las tres cuartas partes del total de enfermeras tienen niños menores que dependen directamente de sus cuidados, hay quienes tienen responsabilidad directa del hogar porque son padre y madre o porque además cuidan de sus padres, entre otros.

Ferraro⁽⁶⁾ halló una incidencia de ausentismo media-baja, en los enfermeros de un hospital oncológico, significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino y mayores de 45 años. En relación a factores asociados al ausentismo se encontró que más de la mitad de enfermeras encuestadas y que presentaron ausentismo laboral señalan como principal causa de ausentismo total o parcial a los factores personales, casi la cuarta parte por factores laborales y casi la cuarta parte a causa de los factores extralaborales. Dentro de los factores personales las causas del ausentismo que señalaron las enfermeras fueron: las dificultades familiares, presencia de enfermedad crónica, cuidado de los progenitores y de niños pequeños; seguidos de problemas en el transporte y de las indisposiciones de salud. Así se observa que varias causas confluyen y dan origen a las ausencias. Para el caso del ausentismo parcial la primera causa es el transporte, seguido de las dificultades familiares; y para ambos tipos de ausentismo las causas de orden laboral son los problemas en el área de trabajo y la inquietud de buscar un nuevo trabajo o rotación externa, esto podría reflejar un nivel de insatisfacción. Finalmente, como factor extralaboral, señalan que se ausentan o llegan tarde porque están realizando estudios de postgrado u otra carrera.

Núñez⁽¹⁴⁾ señala que las indisposiciones no solo responden a criterios de salud y tal vez estén siendo utilizadas para otros aspectos no relacionados con problemas clínicos. Las mujeres utilizan las indisposiciones laborales más que los hombres. Esto podría estar relacionado con la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral y también con peculiaridades anatómicas, biológicas, fisiológicas y psicológicas. El mayor porcentaje de trabajadores que han sufrido alguna indisposición de salud guarda relación con una edad comprendida entre los 31 a 50 años.

Al respecto se puede señalar que muchas enfermeras comunican en el mismo día indisposiciones de salud temporales que no tienen justificación ni terminan con descansos médicos; situaciones que no son contabilizadas o registradas en su totalidad, por ello hay un subregistro y no se puede valorar la magnitud real del ausentismo ni sus costos.

En el presente estudio se observa incongruencia entre la magnitud de ausentismo obtenida en base a los reportes del departamento de enfermería (alta tasa de faltos) y lo mencionado en la encuesta, en la cual la mayoría de enfermeras mencionan muy pocas faltas y gran número de tardanzas y permisos, de los cuales no existe un registro en el departamento. Esto podría explicarse porque las personas evitan dar a conocer sus faltas al trabajo.

Por lo expuesto, se puede señalar que el ausentismo en los profesionales de enfermería es un fenómeno complejo y multicausal, que afecta a la institución por los costos derivados, al personal de la institución que debe cubrir la ausencia, así como la calidad de atención de los usuarios. Es necesario realizar estudios para evaluar el impacto del ausentismo en los usuarios internos y externos.

En conclusión, la magnitud del ausentismo en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo expresada en tasas es alta. Predominó el ausentismo no programado injustificado, el ausentismo parcial expresado en las tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños que demandan cuidado; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a sus padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales asociados al ausentismo fueron: dificultades en el área de trabajo y no poder cambiar el turno. Los factores extralaborales asociados al ausentismo fueron las capacitaciones externas. Sin embargo, las enfermeras minimizan el ausentismo por faltas, pero sí reconocen llegar tarde y hacer frecuente uso de los permisos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Camarota R, Pardiñas V. El ausentismo laboral de causa médica en la Policía nacional Uruguay. Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. 2015 [acceso: 11/07/2019];10(1):34-53. Disponible en: http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo_laboral.pdf

2. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7ma ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2007 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
3. Castillo Rascón MS, Castro Olivera C, Sánchez A, Ceballos BH, Pianesi ME, Malarczuk C, et al. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana. 2016 [acceso: 11/07/2019];50(1):37-44. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53546180007>
4. Ramírez Sánchez RJ. “Repercusión del cuidado de enfermería ante el ausentismo laboral del servicio de emergencia - clínica San Pablo 2012 - 2016” [tesis]. Universidad Nacional del Callao; 2019 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2863>
5. Aular Pernalet M. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo [tesis]. Venezuela: Universidad de Carabobo facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales campus Bárbula; 2016 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4277>
6. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano fortabat de Olavarría [tesis]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2016 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
7. Núñez LI, Pérez Galdos N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. 2017 [acceso: 29/05/2019];10(2):315-26. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2825>
8. Sierra Alvillas L, Hurtado Rojas D. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de medicina I y II hospital “Ruiz y Páez” [tesis]. Bolívar: Universidad de Oriente Escuela de Ciencias de la Salud; 2012 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <http://ri2.bib.udo.edu.ve/handle/123456789/258>
9. Gómez D, Bernardino E, Dávila M. Administrando al Factor Humano: Ausentismo de Enfermería en Unidad de Medicina Familiar Enfoque. Revista Científica de Enfermería,

2017 [acceso: 15/07/2019];XXI(17):48-57. Disponible en: [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%20%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%20%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque%20Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

10. Hamoui Y, Sirit Y, Bellorin M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Salud de los Trabajadores. 2005 [acceso: 11/07/2019];13(2):107-18. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839274005>

11. Condorhuaman Figueroa Y. Costo del ausentismo laboral por enfermedad en el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima Perú 2011 [tesis]. Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de medicina especialización en Gestión en Salud; 2011 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: [https://unmsm.ent.sirsi.net/client/es_ES/all_libs/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:432686/one](https://unmsm.ent.sirsi.net/client/es_ES/all_libs/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:432686/one)

12. Mosquera Tavera, N. Factores que influyen en el ausentismo laboral y Su Impacto en el Clima Organizacional 2017 [tesis]. Colombia Universidad Nueva Granada facultad de ciencias económicas; 2019 [acceso: 15/07/2019]; Disponible en: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017 %20.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1)

13. Talledo Vela SG. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017 [tesis]. Universidad Cesar Vallejo; 2018 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12792/Talledo_VSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Núñez Fernández C. Variables Determinantes de las Indisposiciones Laborales: Análisis en una Empresa Socio sanitaria Pública de Baleares (1995-2010) [tesis]. Universidad de las Islas Balears. Departamento de Biología Fundamental y Ciencias de la Salud. 2012 [acceso: 11/07/2019]. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/104207>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Rosa Albina Velásquez Perales: director del proyecto, planeamiento, ejecución y evaluación del proyecto y del manuscrito.

Rudi Amalia Loli Ponce: Apoyo en la recolección de datos, análisis y discusión de los resultados. Revisión del manuscrito.

Miguel Hernán Sandoval Vegas: Apoyo estadístico, revisión del manuscrito.