



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

“Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en
un Hospital Militar – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Karen Vanessa Velasquez Almeida
(<http://orcid.org/0000-0003-2489-5374>)

ASESORA:

Gladys Martha Guzman Canchero
(<http://orcid.org/0000-0002-9277-8690>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Lima - Perú
2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Velásquez Almeida, Karen Vanessa cuyo título es: "Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019".
Reunida en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

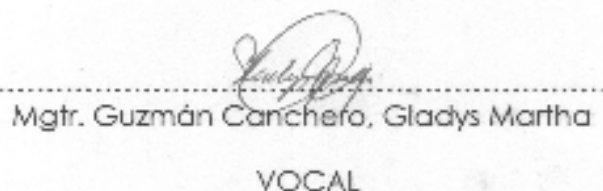
Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



Dr. Delgado Arenas, Raúl
PRESIDENTE



Dra. Valenzuela Moncada, Carolina
SECRETARIO



Mgtr. Guzmán Cancheño, Gladys Martha
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Dedicatoria

A la memoria de mi querido padre Galo quien siempre está conmigo y es ejemplo de superación. A mi querida madre Goya por su amor y apoyo incondicional en todo momento.

Agradecimiento

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

A mis hermanos, sobrinos por su apoyo incondicional.

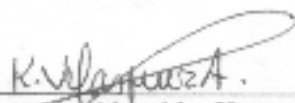
A mi docente por compartir sus conocimientos para la elaboración de esta investigación y a todas las personas que colaboraron en la realización de mi tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Vanessa, Velasquez Almeida, estudiante del Programa de maestría Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40381989, con la tesis titulada Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar - 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicados), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


Velasquez Almeida, Karen Vanessa
DNI 40381989

INDICE

Carátula.....	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	12
II. Método.....	23
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
2.2. Operacionalización de las variables.....	24
2.3. Población y muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Procedimiento.....	30
2.6. Métodos de análisis de datos.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	31
III. Resultados.....	32
IV. Discusión.....	45
V. Conclusiones.....	48
VI. Recomendaciones.....	49
VII. Referencias.....	
Anexos.....	
1. Matriz de consistencia.....	
2. Instrumentos.....	
3. Tabla de especificaciones de cada instrumento.....	

4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio in situ.....
5. Validación de los Instrumentos por Juicio de Expertos.....

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable Absentismo Laboral	24
Tabla 2	Operacionalización de la variable Productividad	25
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento de Absentismo Laboral	26
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento de Productividad	27
Tabla 5	Relación de expertos	27
Tabla 6	Valores de alfa de cronbach	28
Tabla 7	Resumen de procesamiento de casos	29
Tabla 8	Estadística de fiabilidad de absentismo laboral	29
Tabla 9	Resumen de procesamiento de casos aplicados	29
Tabla 10	Estadística de fiabilidad de productividad	30
Tabla 11	Escalas de medición cuantitativo y cualitativo de absentismo laboral y productividad	30
Tabla 12	Tabla cruzada Absentismo laboral vs productividad	32
Tabla 13	Tabla cruzada Absentismo laboral vs eficacia	34
Tabla 14	Tabla cruzada Absentismo laboral vs eficiencia	36
Tabla 15	Tabla cruzada Absentismo laboral vs efectividad	38
Tabla 16	Prueba de normalidad	40
Tabla 17	Prueba Rho de Spearman entre absentismo laboral y productividad	41
Tabla 18	Prueba Rho de Spearman entre absentismo laboral y eficiencia	42
Tabla 19	Prueba Rho de Spearman entre absentismo laboral y eficacia	43
Tabla 20	Prueba Rho de Spearman entre absentismo laboral y efectividad	44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema de correlación	23
Figura 2	Absentismo laboral vs productividad	32
Figura 3	Absentismo laboral vs eficiencia	34
Figura 4	Absentismo laboral vs eficacia	36
Figura 5	Absentismo laboral vs efectividad	38

Resumen

La presente investigación de título Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar – 2019.

Investigación fue básica, cuantitativa, de diseño descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por el personal de enfermería (licenciadas y técnicas) un numero de 28 personas, se hizo uso de instrumentos validados por juicio de expertos, demostrando la confiabilidad por alfa de cronback, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para cada variable en la escala de Likert.

Concluyendo, que si existe una relación inversa entre absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019; lo cual quiere decir que a mayor absentismo laboral menor productividad.

Así mismo analizando el desarrollo obtenido entre absentismo laboral y la dimensión eficiencia y efectividad en el personal de enfermería se concluyó que si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y las dimensiones eficiencia y efectividad de la evaluación de productividad del personal de enfermería; la cual nos indica que a mayor absentismo laboral menor eficiencia y efectividad.

Analizando el desarrollo obtenido entre absentismo laboral y la dimensión eficacia de la evaluación de productividad en el personal de enfermería se concluyó que No existe una relación entre el absentismo laboral y la dimensión eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019.

Palabras clave: Productividad, absentismo, eficiencia, eficacia, efectividad.

Abstract

The present investigation of the title Labor Absenteeism and Productivity of Nursing Personnel in the Area of Surgery in a Military Hospital - 2019, had as objective to determine the relationship between absenteeism and productivity of nursing personnel in the area of surgery in a military hospital – 2019

Research was basic, quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, and transversal. The population was made up of nursing staff (graduates and technicians) a number of 28 people, instruments validated by expert judgment were used, demonstrating the reliability of alpha by chronic, the technique for data collection was the survey and the instrument a questionnaire for each variable on the scale of Likert.

Concluding, that there is an inverse relationship between work absenteeism and productivity of the nursing staff in the surgery area of the Central Military Hospital - 2019; which means that the greater the absenteeism, the lower the productivity.

Likewise, analyzing the development obtained between work absenteeism and the efficiency and effectiveness dimension in nursing staff, it is concluded that if there is an inverse relationship between work absenteeism and the efficiency and effectiveness dimensions of the productivity assessment of the nursing staff; which indicates that the higher the absenteeism, the lower the efficiency and effectiveness.

Analyzing the development obtained between work absenteeism and the efficiency dimension of the evaluation of productivity in the nursing staff, it is concluded that there is no relationship between work absenteeism and the efficiency dimension of the nursing staff in the surgery area of the Central Military Hospital “Colonel Luis Arias Schreiber”- 2019.

Keyword: Productivity, absenteeism, efficiency, effectiveness, effectiveness.

I. Introducción

Las palabras ausentismo y absentismo son igualmente aceptadas y definen lo mismo, por lo tanto, serán mencionadas a continuación indistintamente. El absentismo laboral refleja un delicado problema a nivel laboral, y a nivel mundial tiene un efecto negativo en todas las instituciones por el impacto que se produce en la productividad y en el cumplimiento de objetivos en la organización.

Diversos autores han realizado investigaciones sobre absentismo laboral y coinciden en definirlo como la inasistencia del empleado a su centro laboral en el día programado (Molinera, 2006; Samaniego, 1998; Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Por su parte, Valdez y Suárez (2005) hicieron referencia a ello al mencionar que en los países industrializados la tasa de ausentismo en el campo laboral ha aumentado considerablemente por encima del 30% en las últimas décadas, a pesar de contar con las óptimas condiciones socioeconómicas.

Tal como mencionó Bastide (2012) el ausentismo laboral es un fenómeno que se va incrementando, y que causa un impacto negativo en las empresas de todos los rubros, independientemente del país o razón social, lo cual abarca todos los niveles de la organización.

A su vez Balderas (2015) describió que el absentismo laboral no solo refleja problemas que el trabajador pueda presentar, sino también del ambiente institucional. El absentismo tiene una causa impredecible, genera confusión y malestar en muchas ocasiones, y se ve reflejado en la disminución de la productividad.

La consultora de recursos humanos Randstad en España hizo un estudio sobre el absentismo laboral donde identificó que más de 873,000 personas no asistieron a su centro laboral en el tercer trimestre del 2018, y de estas casi 234,000 personas no asistieron sin motivos, mientras que 640,000 no acudieron a su centro laboral por incapacidad temporal.

Ahora bien, la productividad laboral a nivel mundial ha evolucionado a través del tiempo y actualmente son diversos los conceptos y factores que la conforman. Existen algunos elementos constantes como producción, individuo y dinero. Respecto a la producción esta se interpreta

como la efectividad y eficiencia de un producto que satisface el requerimiento de la población; el individuo es quien realiza el proceso del trabajo, y el dinero lo que permite dar el valor al esfuerzo realizado por el individuo y su impacto en el entorno (Núñez, 2007).

Asimismo, Torres (2008) refirió que productividad es una guía que muestra si se está haciendo un adecuado uso de los recursos utilizados, en la obtención de los recursos obtenidos. Adicionalmente, Chiavenato (2014) hizo alusión a que la productividad se incrementa cuando los empleadores brindan confianza a sus trabajadores y es a la inversa cuando los empleadores esconden información o restan importancia a los trabajadores, circunstancia que trae como resultado la disminución de la eficiencia.

A nivel mundial la producción laboral se ve afectada negativamente por el absentismo del personal, puesto que aumenta la carga de trabajo, afecta la satisfacción de los empleados y genera problemas en el clima laboral.

Para entrar en el contexto de esta investigación, es preciso decir que el personal de enfermería representa un gran número del recurso humano en las instituciones hospitalarias, es cerca del 30%, debido a que forma parte del equipo de salud, quienes brindan una atención humana, integral, de alta calidad al paciente y su familia, y proceden de manera adecuada en las respuestas humanas para prevenir complicaciones que se puedan presentar de manera inesperada y que pongan en peligro la vida del paciente. Dicho personal cuenta con condiciones particulares de trabajo por la continuidad de su servicio durante las 24 horas del día y los 365 días del año.

En el campo de la salud son diversos los trabajos de investigación realizados a nivel internacional y nacional, los cuales son precedentes para llevar a cabo esta investigación, estos son mencionados a continuación:

Para empezar, Zapata (2018) llevó a cabo un estudio de la relación existente entre el compromiso organizacional y productividad de sus empleados en una entidad pública de salud en Lima; fue una investigación de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, con enfoque transversal y cuantitativo, y la población del estudio estuvo conformada por 25 empleados de la entidad pública de salud. En ella se usó una encuesta para la recolección de datos, y llegó a la conclusión de que sí existe una relación específica entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la entidad pública de salud.

De forma similar, Fernandes et al. (2018) evaluaron el porcentaje de prevalencia de los trastornos de ansiedad que son causales de absentismo en los empleados de un hospital en Brasil, se trató de una investigación transversal y censal en la que hicieron uso de los datos del centro hospitalario. Allí se evidenciaron 412 absentismos de trabajadores por trastornos de ansiedad en los años 2015 y 2016, y se obtuvieron resultados diferenciados: primero, presentó mayor prevalencia para el trastorno mixto ansioso y depresivo (31,2%), seguido de otros trastornos ansiosos (20,6%) y ansiedad generalizada (14,1%). A partir de esos datos se concluyó que, frente a la prevalencia de otros trastornos ansiosos como causa del absentismo laboral, predominó el trastorno mixto ansioso-depresivo.

Por su parte, Santi (2018) realizó un estudio sobre las pérdidas económicas del ausentismo y presentismo de los empleados en una empresa agroindustrial en Lambayeque, Fue un estudio de tipo descriptivo, la muestra final comprendió por 1 215 trabajadoras y trabajadores donde el 55,7% de las/os participantes del estudio fueron mujeres (677) y el 44,3% fueron hombres (538) de las 9 empresas agroindustriales. Hizo uso de un cuestionario estructurado bajo el formato de auto reporte, para las trabajadoras y trabajadores, conteniendo información demográfica e información laboral, así como dos escalas, la de presentismo laboral y de ausentismo laboral. Concluyendo: Los días de trabajo perdidos por trabajador en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque son 27 días/trabajador por año, de los cuales 18 días son por ausentismo y 9 días por presentismo. Esto representó aproximadamente 1 mes de pérdida por trabajador al año en las empresas agroindustriales. Por tanto, las nueve empresas agroindustriales de la Región Lambayeque pierden 91,438 días al año por presentismo y ausentismo de los trabajadores/as, lo que equivale a 317 trabajadores/as trabajando a tiempo completo por año.

También De Paz (2017) hizo una investigación sobre la relación de la gestión del talento humano con la productividad en un hospital de Lima, el estudio fue hipotético, deductivo, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, la población del estudio estuvo conformado por personal médico en un número total de 260, la muestra establecida fue de 152 médicos de las diferentes especialidades de un hospital II de Lima, ejecutando el uso de una encuesta, aplicado en cada variable para la recolección de datos, llegando a la conclusión de la existencia en la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral del personal médico del centro hospitalario.

Alrededor de este tema, Deza (2017) llevó a cabo una investigación sobre la relación de satisfacción laboral con productividad de los empleados de piscigranjas en Huancavelica; este fue un trabajo de tipo básico, correlacional, descriptivo, no experimental, y la población del estudio estuvo compuesta por 20 empleados de las tres piscigranjas, ubicadas en la laguna San Francisco. Para la obtención de datos se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable, y posteriormente se concluyó que sí hay existencia de una relación entre productividad del factor humano con la satisfacción laboral.

Asimismo, Mazo y Barrera (2016) realizaron un estudio de los factores de absentismo laboral de los empleados de la Fundación Clínica en Colombia, investigación de enfoque empírico, exploratorio y de corte transversal. La muestra del estudio fue no probabilística y estuvo conformada por 45 personas, a partir de allí se logró concluir que el personal de enfermería presentaba un elevado número de inasistencia al trabajo por causa médica.

En el caso de México, Gamba (2015) desarrolló una investigación de la relación existente entre motivación y productividad en una universidad de ese país. Fue un estudio de método experimental, descriptivo, de campo, transversal y correlacional; la muestra del estudio estuvo conformado por 30 operadores en diferentes áreas de la empresa, se utilizó una encuesta con escala Likert para la obtención de datos, y se concluyó que los índices de producción están dentro de los estándares, lo cual refleja que la empresa tiene motivados a los trabajadores.

En términos monetarios, Jave (2015) evaluó el análisis de costos por ausentismo laboral a causa de descansos médicos de los trabajadores de un hospital en Lima. Esta investigación fue no experimental, y la población del estudio estuvo conformada por un total de 118 médicos y personal de enfermería; se llegó a la conclusión de que el ausentismo laboral por descansos médicos, del personal médico y de enfermería representa s/ 126 562, 76 soles.

En Guatemala, Fleischhacker (2014) hizo una investigación sobre el efecto de la inteligencia emocional en la productividad de los empleados en un centro de imágenes de ese país; se trató de un estudio descriptivo y la muestra estaba constituida por una población de 40 trabajadores, entre 18 y 60 años, de ambos sexos. El autor llegó a la conclusión de que los trabajadores son productivos y que cuentan con diferentes habilidades que forman parte de la inteligencia emocional.

Finalmente, Trinidad et al (2014) llevaron a cabo una investigación sobre el absentismo laboral de los empleados de un centro hospitalario en Brasil. Este fue un estudio descriptivo, cuantitativo, en el que se hizo uso del banco de registros de la institución investigada para la obtención de datos, y se aplicó el software estadístico SPSS, con lo cual se identificaron 405 enfermedades asociadas con mayor incidencia a las enfermedades del tracto digestivo, locomotor, oftalmológico y mental; a partir de allí se reconoció la relación entre la función que realiza el trabajador y el tiempo de ausencia, con mayor propensión de los técnicos de enfermería, y la relación entre absentismo, perfil de los trabajadores, condiciones y objeto de trabajo.

Conviene distinguir en este punto las diversas ideas de cada variable, estas se mencionan a continuación:

La Organización Internacional del Trabajo definió al absentismo como la ausencia del trabajador a su centro laboral en los días que tenía que asistir. En otras palabras, al definir operacionalmente el absentismo laboral se alude a que es la no asistencia al centro laboral cuando el trabajador debe cumplir con ella. En contraste, Mazo (2016) se refirió al absentismo laboral como un fenómeno complejo que relaciona a otros inconvenientes que puede presentar la organización en el ambiente laboral, etc.

En el libro *Ausentismo laboral*, Lawson (1973) argumentó que el ausentismo laboral es un problema desde la antigüedad y causa frustración para la gerencia, por ejemplo, se ve evidenciado en el antiguo Egipto, donde se atribuía al ausentismo de los empleados a tres razones: enfermedad del empleado, que los empleados estaban apaciguando a los dioses, e incluso que tenían pereza.

Autores como Molinera (2006) y Samaniego (1998) coincidieron al definir el ausentismo del siguiente modo: es el no cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, al no acudir a su centro de labores cuando estaba programado, por motivos justificados o no justificados, o estar presente y no cumplir con sus actividades de forma voluntaria o no voluntaria por diversos problemas, bien sea médicos, obligaciones legales o problemas familiares, durante su jornada laboral o parte de ella.

En ese sentido, los empleados dejan de acudir a trabajar por diversas razones, lo que puede darse principalmente por su origen en situaciones predecibles, no predecibles y absentismo presencial; a su vez, las causas del ausentismo laboral son multifactoriales, desde lo personal, problemas de salud, el mobbing, etc.

Cabe destacar la perspectiva de Valdez y Suárez (2005), quienes mencionaron que el ausentismo es un comportamiento generado por el sistema socioeconómico al no motivar ni valorar la experiencia del trabajador, con lo que se le resta el potencial de sus conocimientos y competencias para innovar en las empresas.

Ahora bien, en el artículo “Ausentismo en enfermería”, publicado por Carvajal (2009), la autora mencionó que la inasistencia del personal de enfermería es un tema de alto impacto en la gestión del recurso humano de cualquier institución por el servicio que brinda el trabajador a los usuarios; de este modo, se ve afectada directamente la asignación del personal, programación de turnos, en algunos casos la reprogramación de vacaciones, e incluso se podrían modificar estos puntos de forma permanente dependiendo del evento ocurrido causal del ausentismo.

Es preciso añadir también que Martínez y Saldarriaga (2007), al analizar el tema del ausentismo, consideró que ningún empleado no acude a trabajar por decisión propia, pues siempre existe una justificación sobre la ausencia al centro laboral, ya sea relacionada con el trabajador, con el tipo de empleo o con el clima organizacional. Así, el ausentismo laboral se presenta por múltiples factores, los cuales afectan directamente el entorno donde se desenvuelve el empleado, estos factores son el laboral, social y económico (García, 2011).

- Laboral: hace referencia al aumento de fatiga, actividades rutinarias, y otros aspectos que disminuyen el interés y desmotivan al trabajador.
- Económico: es cuando el trabajador percibe un salario bajo que no va de acuerdo con el trabajo que realiza.
- Social: tiene relación con el tipo de ausencia del empleado que puede ser ausentismo previsible o justificado, ausentismo no previsible y sin justificación.

Ahora bien, teniendo en cuenta las definiciones que ya se han esbozado sobre el absentismo, cabe señalar que sobre este tema Arias y Heredia (2006) explicó la existencia de tres dimensiones, estas son:

- Factores profesionales: son los elementos que causan efecto en la ejecución profesional de las actividades por parte del trabajador, pueden ser el desconocimiento del área, debido a una inadecuada inducción o a una falta de esta, insatisfacción, estrés laboral y relaciones sociales en el ámbito laboral.
- Factores internos: son elementos que producen efecto dentro del lugar donde se ejerce un oficio o profesión, por ejemplo, la resistencia al cambio, condiciones inadecuadas en el trabajo, salario no acorde al promedio, etc.
- Factores externos: son los elementos que tienen efecto fuera del lugar donde se ejerce un oficio o profesión, como descansos médicos, licencias, dos o más trabajos, problemas familiares, etc.

De otro lado, los aspectos negativos del absentismo son diversos, como los problemas que aparecen al incorporar personal adecuado al centro laboral, condiciones que ocasionan estrés, sobrecarga, etc., con lo cual la productividad es afectada directamente.

Sobre el tema de la productividad, según Núñez (2007), este concepto ha ido evolucionando con el tiempo y actualmente son diversas sus definiciones, sin embargo, identificó como elementos constantes a la producción, el hombre y el dinero. Asimismo, Chiavenato (2014) hizo referencia a que la productividad es el efecto de la administración de diversos recursos. En otras palabras, puede decirse que es la relación existente entre el producto y los materiales utilizados en su realización.

Autores como Judge y Robbins (2013) consideraron a la productividad como el nivel más alto en el comportamiento organizacional. Por lo tanto, la productividad requiere de la eficacia y de la eficiencia. También mencionaron que, al realizar la medición de la productividad, esta se enfoca como un todo y no de manera independiente como área o como desempeño del empleado.

Para Gutiérrez (2014) el concepto de productividad consiste en lograr cumplir con los objetivos por medio del uso adecuado del tiempo, de los recursos materiales y del recurso humano durante la elaboración del producto.

En esa medida, cuando se habla de productividad se deben considerar dos puntos de vista: el primero usado para la fabricación de productos y servicios, y el segundo empleado para evaluar el rendimiento de los trabajadores en la institución (Koontz y Weihrich, 2004).

Además, Koontz y Weihrich (2004) definieron la productividad como la sincronización entre los bienes y servicios que ofrece la empresa con los recursos que participan en ella. Estos autores consideraron como dimensiones de productividad la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

Se considera eficiencia a la relación entre los recursos y producción, también a la relación existente entre la cantidad de material usado y la cantidad de material presupuestado, es decir, lograr las metas con el menor número de recursos. Es un indicador de que la productividad es favorable y que la empresa puede alcanzar su máxima producción con una mínima cantidad de recursos. En efecto, para Robbins y Coulter (2005) la eficiencia es conseguir el mayor número de resultados con la menor inversión.

La eficacia es el impacto del servicio que se realiza, por medio del cual se logra la satisfacción del cliente, y su impacto en la sociedad; de este modo, va directamente relacionada con los efectos obtenidos a partir de los objetivos. Para Chiavenato (2014) la eficacia se enfoca en las personas, en sus habilidades y valores, en el adecuado uso del tiempo y de los recursos materiales en el proceso de elaboración del producto. También Koontz y Weihrich (2004) dijeron que la eficacia es el cumplimiento del trabajo establecido.

Por último, la efectividad es la relación entre lo obtenido y el producto planificado, esta permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Según Robbins, Decenzo y Coulter (2013) esta dimensión se incrementa cuando los trabajadores se sienten motivados y se identifican con la institución. De acuerdo con Rodríguez (2001) efectividad es el nivel de cumplimiento de los objetivos programados en la entrega del producto en la fecha establecida previamente coordinada con el cliente.

Pues bien, considerando las teorías mencionadas es pertinente expresar los diversos interrogantes que surgen en el marco de esta investigación:

¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019?

Esta pregunta se subdivide en las siguientes:

- ¿Cuál es la relación entre absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019?

La presente investigación se realizó debido a que actualmente se percibe el absentismo del personal en las unidades hospitalarias de cirugía del Hospital Militar Central por diversos motivos, lo que genera en los compañeros las siguientes consecuencias: una sobrecarga laboral; cansancio físico; malestar por la reubicación del personal por turno con el fin de cubrir necesidades en los diversos servicios; demora en la atención de los pacientes y, por ende, insatisfacción de los usuarios; y riesgo de enfrentar eventos adversos en los pacientes hospitalizados, lo que entorpece el cumplimiento de los objetivos, misión y productividad de la organización.

Por lo expuesto se justifica realizar el presente estudio para conocer la relación existente entre el absentismo laboral del personal de enfermería y la productividad, así como el efecto que produce el absentismo en la productividad de la institución.

Además, esta investigación abre un amplio panorama para que se definan indicadores que midan el absentismo laboral en todos los trabajadores del hospital, y así propiciar la toma de medidas preventivas, oportunas y correctivas con el fin de disminuirlo.

En ese sentido, se establece como hipótesis general:

El absentismo laboral tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

Y como una hipótesis nula Ho: el absentismo laboral no tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

A su vez, es necesario subdividir en hipótesis específicas cada una con sus hipótesis nulas, para la realización de la investigación:

- a. El absentismo laboral tiene relación inversa con la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
 - Ho: El absentismo laboral no tiene relación inversa con la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
- b. El absentismo laboral tiene relación inversa con la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
 - Ho: El absentismo laboral no tiene relación inversa con la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
- c. El absentismo laboral tiene relación inversa con la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
 - Ho: El absentismo laboral no tiene relación inversa con la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.

Teniendo en cuenta la definición de hipótesis según Moran y Alvarado (2010), la hipótesis es una suposición que tiene que ser comprobada y sirve como base en una investigación, en la medida en que revela lo que se aspira investigar.

En esa medida, se plantea como objetivo general:

Determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

Objetivos específicos:

- a. Establecer la relación entre el absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
- b. Determinar la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
- c. Establecer la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico por el nivel de aplicación realizado; tal como mencionó Sánchez (2015), una investigación es de tipo básico cuando esta busca nuevos conocimientos y campos de investigación, y mantiene el propósito de recoger información real.

El enfoque es cuantitativo, y de acuerdo con Galeano (2004), este es el que pretende brindar una explicación de la realidad con una visión externa y objetiva, a partir de la cual se busca la exactitud de indicadores sociales para resultados en poblaciones amplias. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación es cuantitativa cuando el investigador utiliza diseños para analizar la certeza de las hipótesis del estudio.

El método utilizado es hipotético-deductivo. Según Bernal (2006), se refiere al estudio en que se hace uso de una técnica a partir de las hipótesis y finaliza con las comparaciones de los resultados.

Además, por temporalidad, es una investigación transversal. La actividad de recolectar los datos se realiza en un momento determinado, con el objetivo de describir la variable, y analizar su ocurrencia e interrelación en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

Por último, el nivel es correlacional. Al respecto, Hernández et al. (2014) refirieron que la investigación que cuenta con este nivel permite identificar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables del estudio. En este caso, se analiza la relación entre las siguientes variables:

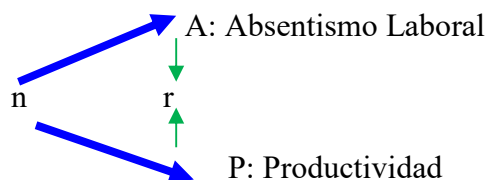


Figura 1. Esquema correlacional

Donde:

n= Muestras tomadas para observaciones. A= Variable, Absentismo laboral.

P= Variable, Productividad. r= Correlación.

Diseño

Este estudio es una investigación descriptiva. Con el fin de ilustrar mejor esta naturaleza, cabe destacar la visión de Hernández et al. (2014) quienes argumentaron que dicha investigación permite identificar las diferencias, cualidades y perfiles de los individuos, comunidades o de cualquier otro fenómeno que sea analizado.

Conviene distinguir que estos autores también definieron a la investigación no experimental como la investigación que no manipula las variables, solo realiza la observación de los fenómenos que se producen en su contexto natural, para después analizarlos.

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Absentismo laboral

Tabla 1. *Operacionalización de la variable Absentismo laboral*

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles o Rangos
Factores profesionales	-Nivel de desconocimiento del área de trabajo.	1,2		
	-Grado de insatisfacción laboral.			15 – 34
	-Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral.	3,4 5,6	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Bajo absentismo 35 – 54 Medio absentismo
Factores internos	-Grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional	7,8,9		55 – 75
	-Nivel de conformidad de las condiciones laborales	10, 11		Alto absentismo
Factores externos	-Número de descansos médicos.	12,		
	-Existencia de problemas familiares.	13 14,15		

Variable 2: Productividad

Tabla 2. *Operacionalización de la variable Productividad*

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles o Rangos
Eficiencia	-Programación de actividades	1,2,3		
		4,5,6		
	-Grado de capacidad laboral	7,8,9		20 – 46
	- Disponibilidad de recursos		1. Nunca	Baja
Eficacia	-Nivel de colaboración en el trabajo.	10,11,	2. Casi Nunca	productividad
		12,13	3. A veces	47- 73
		14,15,	4. Casi Siempre	Media
	-Cumplimiento de objetivos	16	5. Siempre	productividad
				74 – 100
Efectividad	-Nivel de calidad	17,18		Alta
	-Valoración continua	19,20		productividad

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población está constituida por personal de enfermería, 28 licenciadas y técnicas del área de cirugía del Hospital Militar Central, 2019. Sobre la idea de población, es importante añadir que

para Hernández et al (2014), esta es un conjunto de todos los casos que concuerdan con diversas especificaciones.

Muestra

Se considera al personal de enfermería (licenciadas y técnicas) del área de cirugía del Hospital Militar Central, 2019; el muestreo a realizar es de tipo censal, tal como lo delimitó Ramírez (1997), la muestra es censal cuando se considera a toda la población como unidad de investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

El instrumento es la encuesta, esta se aplica al personal de enfermería (licenciadas y técnicas) del servicio de cirugía del Hospital Militar Central, y la técnica que se empleó fue un cuestionario como medio para recolectar información de cada participante.

- a. Ficha técnica del instrumento: encuesta de absentismo laboral.

Tabla 3. *Ficha técnica del instrumento Absentismo laboral*

Nombre del instrumento	Encuesta de absentismo laboral
Autor	Jiménez, F. Modificado por Velasquez, K
Año	2014/2019
Numero de ítems	15
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	20 minutos
Normas de aplicación	El participante marca cada ítem según considere correcto
Escala	1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre

b. Ficha técnica del instrumento: encuesta de productividad

Tabla 4. *Ficha técnica del instrumento Productividad*

Nombre del instrumento	Encuesta de productividad
Autor	Zapata, R. modificado por Velasquez, K.
Año	2016/2019
Numero de ítem	20
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	20 minutos
Normas de aplicación	El participante marcará cada ítem según considere correcto.
Escala	1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre

Validez

Para validar la información se hizo uso del juicio de expertos, por medio de tres profesionales que cuentan con el grado académico de maestros o doctores (modelo en anexo).

En torno a este concepto, Carrasco (2008) enunció que la validación es el grado en el que son medidas las variables por el instrumento. En este caso, realizada la validación del instrumento aplicado para ambas variables, se contó con la opinión de los siguientes expertos.

Tabla 5. *Relación de expertos*

EXPERTO	PUNTAJE
Mg. Gladys Guzmán Canchero	Aplicable
Mg. Dorila Álvarez Navarro	Aplicable
Mg. Lisseth Dávila García	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos aplicados se confirmó por medio de la aplicación del Alfa de Cronbach, a partir del uso del paquete estadístico SPSS versión 25. Sobre el Alfa de Cronbach y otros métodos para medir confiabilidad, Valderrama (2014) indicó que todo instrumento de medición debe tener las características de validez y confiabilidad.

En ambas variables, tanto en Absentismo laboral y como en Productividad, se utilizó el instrumento encuesta, y en la prueba piloto se buscó a 10 personas seleccionadas al azar, a quienes se les aplicaron ambas encuestas. De este modo, se logró como resultado en absentismo laboral un coeficiente de 0,846, y en el proceso de análisis del instrumento productividad se obtuvo un coeficiente de 0,887.

En esa medida, teniendo como referencia los valores que Sánchez y Pongo (2014) establecieron para la interpretación de los resultados obtenidos en los coeficientes, se puede indicar que ambos instrumentos son confiables.

Tabla 6. *Valores de Alfa de Cronbach*

INTERVALOS	INTERPRETACION
De 01 a 20	Poca confiabilidad
De 21 a 40	Baja confiabilidad
De 41 a 60	Confiable
De 61 a 80	Alta confiabilidad
De 81 a 100	Muy alta confiabilidad

En cuanto a la escala del Absentismo laboral, aplicada en la población total de estudio, se obtuvo que el valor de Alfa de Cronbach en el instrumento de Absentismo laboral fue 0,720, como se muestra en la tabla.

Tabla 7. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Valido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Tabla 8. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,720	,738	15

Del mismo modo, respecto a la escala de Productividad, aplicada en la población total de estudio, se obtuvo que el valor de Alfa de Cronbach en el instrumento de Productividad fue 0,866, como se muestra en la tabla.

Tabla 9. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Valido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Tabla 10. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,866	,876	20

También se describe las escalas tanto para el Absentismo como para la Productividad a continuación:

Tabla 11. *Instrumentos de medición*

		Cuantitativa			Cualitativo
Absentismo	Productividad	Dimensión Eficiencia	Dimensión Eficacia	Dimensión Efectividad	
15 – 35	20 - 46	9 – 21	7 – 16	4 - 8	Bajo
36 – 56	47 – 73	22 – 34	17 - 26	9 – 12	Medio
57 - 75	74- 100	35 - 45	27 - 35	13 – 16	Alto

2.5 Procedimiento

El procedimiento se realizó mediante la recolección de datos a través del cuestionario de cada variable (Absentismo laboral y Productividad) que se entregó al personal de enfermería (licenciadas y técnicas) de la unidad de cirugía, con lo cual se obtuvo la base de datos para realizar el análisis correspondiente.

2.6 Método de análisis de datos

En este punto se usó una base de datos para cada variable, donde se encuentra la información recolectada en la encuesta para ser procesada mediante el análisis del programa

SPSS versión 25. De este modo se hizo el análisis de forma descriptiva y el análisis correlacional, y al presentar los resultados en tablas y figuras, la discusión se llevó a cabo al contrastarlos con los trabajos previos.

2.7 Aspectos éticos

Se realizó el trámite correspondiente obteniendo la autorización del departamento de Apoyo a la Docencia Capacitación e Investigación (DADCI) del Hospital Militar Central para hacer el estudio. Además, se tuvo presente el principio de confidencialidad de todos los encuestados manteniendo el anonimato.

III. Resultados

Resultado de las tablas cruzadas.

Tabla 12. *Tabla cruzada Absentismo Laboral versus Productividad*

			PRODUCTIVIDAD			
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
ABSENTISMO LABORAL	BAJO	N	1	9	11	21
		%	3,6%	32,1%	39,3%	75,0%
	MEDIO	N	2	4	1	7
		%	7,1%	14,3%	3,6%	25,0%
	ALTO	N	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL		N	3	13	12	28
		%	10,7%	46,4%	42,9%	100,0%

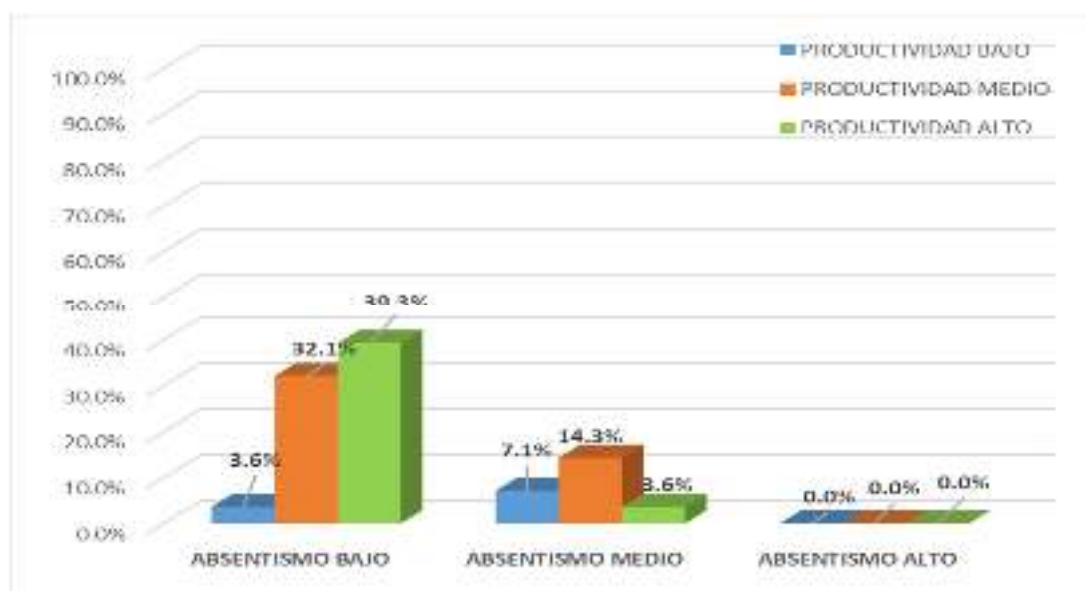


Figura 2. Absentismo Laboral versus Productividad

Se observó en la tabla y figura anterior que el absentismo laboral bajo se presentó en un 39,3% (11 encuestados) con una productividad alta, en un 32,1% (9 encuestados) con una productividad media y se presentó también en un 3,6% (1 encuestado) con una productividad baja; mientras que el absentismo laboral medio se presentó en un 3,6% (1 encuestado) con una productividad laboral alta, en un 14,3% (4 encuestados) con una productividad media, y en un 7,1% (2 encuestados) con una productividad laboral baja, en el caso del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

Tabla 13. *Tabla cruzada de Absentismo Laboral versus Eficiencia*

		EFICIENCIA				
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
ABSENTISMO LABORAL	BAJO	N	1	8	12	21
		%	3,6%	28,6%	42,9%	75,0%
	MEDIO	N	2	4	1	7
		%	7,1%	14,3%	3,6%	25,0%
	ALTO	N	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL		N	3	12	13	28
		%	10,7%	42,9%	46,4%	100,0%

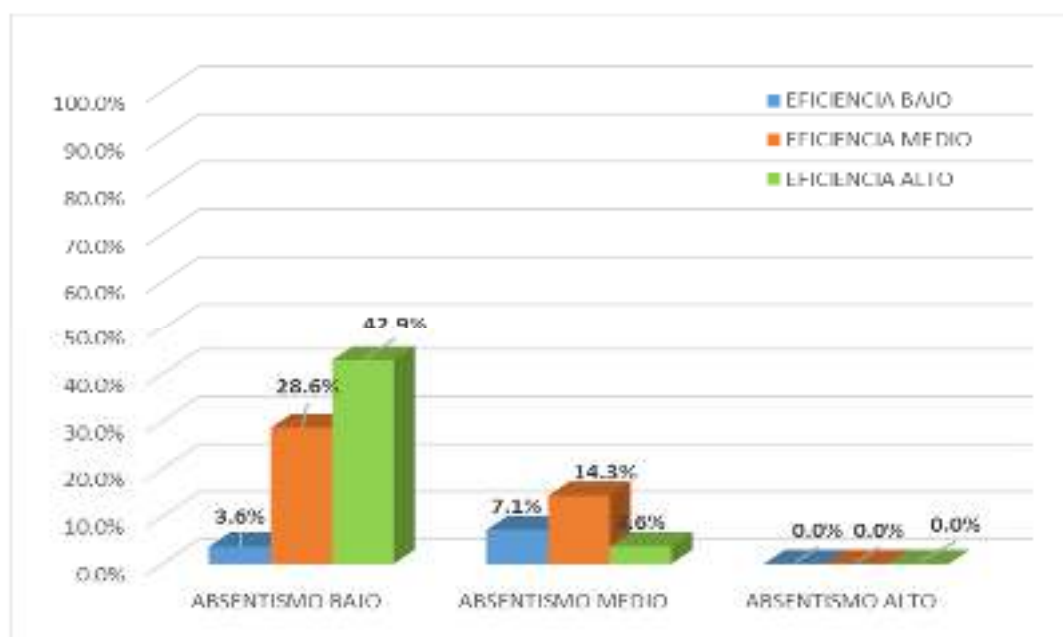


Figura 3. Absentismo Laboral versus Eficiencia

Se observó en la tabla y figura anterior que el absentismo laboral bajo se presentó en un 42,9% (12 encuestados) con una eficiencia alta, en un 28,6% (8 encuestados) se encontraron con una eficiencia media y en un 3,6% (1 encuestado) se encontró con una eficiencia baja; paralelamente, el absentismo laboral medio se presentó en un 3,6% (1 encuestado) con una eficiencia alta, en un 14,3% (4 encuestados) con una eficiencia media, y en un 7,1% (2 encuestados) con una eficiencia baja en el personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019

Tabla 14. *Tabla Cruzada de Absentismo Laboral versus Eficacia*

			EFICACIA			
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
ABSENTISMO LABORAL	BAJO	N	1	20	0	21
		%	3,6%	71,4%	0,0%	75,0%
	MEDIO	N	2	5	0	7
		%	7,1%	17,9%	0,0%	25,0%
	ALTO	N	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	N	3	25	0	28	
	%		10,7%	89,3%	0,0%	100,0%

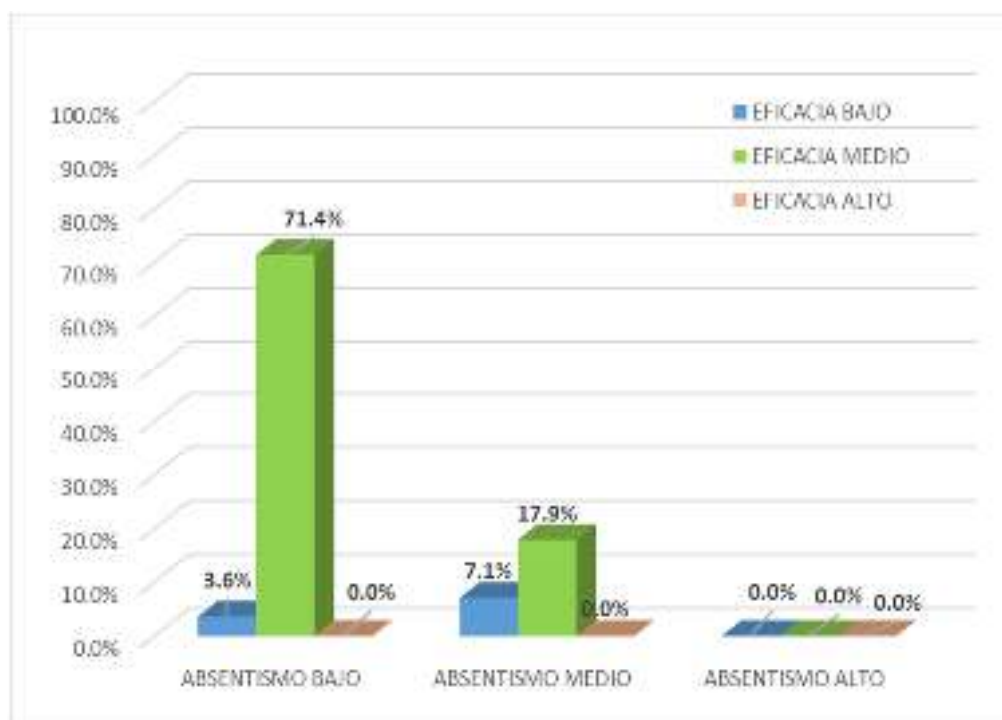


Figura 4. Absentismo Laboral versus Eficacia

En este caso, se observó en la tabla y figura anterior que el absentismo laboral bajo se presentó en un 8,7% (2 encuestados) con una eficacia baja, en un 47,8% (11 encuestados) se encontró con una eficacia media, y en un 43,5% (10 encuestados) con una eficacia alta; mientras que el absentismo laboral medio se presentó en un 40,0% (2 encuestados) con una eficacia baja y una eficiencia media cada una, y a su vez en un 20,0% (1 encuestado) con una eficacia alta en el personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

Tabla 15. *Tabla Cruzada de Absentismo Laboral versus Efectividad*

		EFECTIVIDAD				
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
ABSENTISMO LABORAL	BAJO	N	0	5	16	21
		%	0,0%	17,9%	57,1%	75,0%
	MEDIO	N	2	1	4	7
		%	7,1%	3,6%	14,3%	25,0%
	ALTO	N	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	N	1	14	13	28	
	%	3,6%	50,0%	46,4%	100,0%	

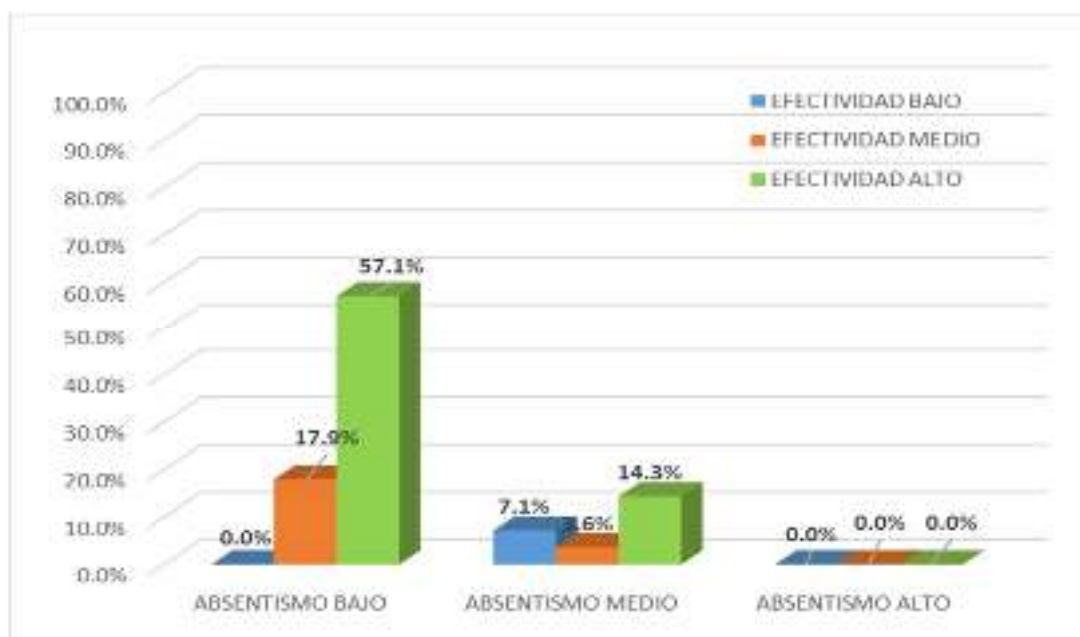


Figura 5. Absentismo Laboral versus Efectividad

En cuanto a la efectividad, el absentismo laboral bajo se presentó en un 57,1% (16 encuestados) con una efectividad alta, y el absentismo laboral bajo con un 17,9% (5 encuestados) con una efectividad media; por otro lado, el absentismo laboral medio se presentó en un 14,3% (4 encuestados) con una efectividad alta, en un 7,1% (2 encuestados) con una efectividad baja y en un 3,6% (1 encuestado) con una efectividad media en el personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

Resultados inferenciales

Antes de aplicar los resultados inferenciales es necesario realizar la prueba de normalidad para establecer la herramienta estadística a utilizar.

Tabla 16. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadistico	gl	Sig.	Estadistico	gl	Sig.
AUSENTISMO	0,465	28	0,000	0,541	28	0,000
PRODUCTIVIDAD	0,273	28	0,000	0,775	28	0,000
EFICICENCIA	0,293	28	0,000	0,768	28	0,000
EFICACIA	0,526	28	0,000	0,361	28	0,000
EFFECTIVIDAD	0,432	28	0,000	0,615	28	0,000

Se puede observar en la tabla anterior que los niveles de significancia que se evaluaron son menores de 0,05, lo que indica que la información de los datos no presenta una distribución normal, motivo por el cual se decide utilizar la prueba del Rho de Spearman para iniciar el contraste de las hipótesis planteadas; cabe señalar que la prueba de Shapiro-Wilk se evalúa para muestras menores de 30 datos.

Prueba de hipótesis:

A continuación, se presenta un análisis descriptivo a la hipótesis general:

H₀: El absentismo laboral No tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019

H₁: El absentismo laboral tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019.

Tabla 17. *Prueba Rho de Spearman de la Hipótesis General entre Absentismo Laboral y Productividad*

		Absentismo	Productividad
Rho de Spearman	Absentismo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,299
	Productividad	N	28
		Coefficiente de correlación	-0,299
		Sig. (bilateral)	0,033**
		N	28

**La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

Según describe la tabla anterior sobre el Rho de Spearman para el Absentismo laboral y la Productividad, se puede verificar que la prueba da un valor para el nivel de significancia de 0,033 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050, con lo cual se determina que sí es posible rechazar la hipótesis nula (h₀) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019. Por tanto, se acepta que sí existe una relación inversa entre el absentismo y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía de este hospital, quiere decir que a mayor absentismo menor es la productividad.

Ahora bien, para desarrollar el análisis de las hipótesis específicas, es pertinente volver a mencionarla la primera de ellas:

H₀: El absentismo laboral No tiene relación inversa con la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019

H₁: El absentismo laboral tiene relación inversa con la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019.

Tabla 18. *Prueba Rho de Spearman entre el Absentismo Laboral y Eficiencia*

			Absentismo	Eficiencia
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-0,191
	Absentismo	Sig. (unilateral)		0,043**
		N	28	28
		Coefficiente de correlación	-0,191	1,000
	Eficiencia	Sig. (unilateral)	0,043**	
		N	28	28

**La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

Según detalla la tabla anterior, en cuanto al Rho de Spearman para el Absentismo laboral y la Eficiencia, es posible verificar que la prueba da un valor para el nivel de significancia de 0,043 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050, con lo que se confirma que sí es factible rechazar la hipótesis nula (h₀), esta indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central. En consecuencia, es válido aceptar la relación inversa entre el absentismo y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019, lo que quiere decir que a mayor absentismo menor eficiencia.

En segundo lugar, se procede con el análisis de la hipótesis específica 2:

H₀: El absentismo laboral No tiene relación inversa con la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019

H₁: El absentismo laboral tiene relación inversa con la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019.

Tabla 19. *Prueba Rho de Spearman entre el Absentismo Laboral y la Eficacia*

			Absentismo	Eficacia
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-0,284
	Absentismo	Sig. (unilateral)		0,143
		N	28	28
		Coefficiente de correlación	-0,284	1,000
	Eficacia	Sig. (unilateral)	0,143	
		N	28	28

De acuerdo con la tabla anterior, respecto al Rho de Spearman para el Absentismo laboral y la Eficacia, se confirma que la prueba da un valor para el nivel de significancia de 0,143 el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050, por lo tanto, no se puede rechazar la hipótesis nula (h₀) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019.

En tercer lugar, se encuentra el análisis de la hipótesis específica 3:

H₀: El absentismo laboral no tiene relación inversa con la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019

H₁: El absentismo laboral tiene relación inversa con la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central “Coronel Luis Arias Schreiber”– 2019.

Tabla 20. *Prueba Rho de Spearman entre el Absentismo Laboral y la Efectividad*

			Absentismo	Efectividad
Rho de Spearman	Absentismo	Coefficiente de correlación	1,000	-0,145
		Sig. (unilateral)		0,039**
		N	28	28
	Efectividad	Coefficiente de correlación	-0,145	1,000
		Sig. (unilateral)	0,039**	
		N	28	28

**La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

A partir de la tabla anterior sobre el Rho de Spearman para el Absentismo laboral y la Efectividad se concluye que la prueba da un valor para el nivel de significancia de 0,039 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050, con lo cual se establece que sí se puede rechazar la hipótesis nula (h₀) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del hospital militar central. Por lo tanto, se acepta la relación inversa entre el absentismo y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019, la cual indica que a mayor absentismo existe menor efectividad.

IV. Discusión

En la investigación titulada “Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019” se realizó un análisis de tipo descriptivo correlacional. El propósito de esta tesis fue determinar la existencia de una relación inversa entre las variables Absentismo laboral y Productividad.

En el estudio se evidencia que los eventos de absentismo laboral por diversas causas desestabilizan la planificación diaria en la atención del cuidado, generan sobrecarga laboral, estrés, y disgusto del personal por la reubicación para cubrir los absentismos, lo que se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad.

En esa medida, al analizar los resultados obtenidos en el proceso estadístico por medio de Rho de Spearman entre Absentismo laboral y Productividad, se obtiene un valor para el nivel de significancia de 0,033 el cual es menor al valor de contraste que es 0,050, con lo que se determina que es pertinente rechazar la hipótesis nula (H_0), esta indicaba que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la productividad. Por ende, se valida que sí existe una relación inversa entre el absentismo y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central - 2019, quiere decir que a mayor absentismo laboral menor productividad.

Ahora bien, una tesis que muestra los costos que representa el absentismo es la tesis nacional de Jave, (2015) quien en su estudio concluyó que el absentismo laboral del personal de enfermería representa un costo anual de s/ 126 562, 76 soles; de manera que se confirma con este estudio que el absentismo afecta directamente a la organización, por las pérdidas económicas, y a la producción laboral; para ello se recomienda promover programas de salud ocupacional en pro de reducir las enfermedades que ocasionan las licencias médicas, así como promover la recreación y el deporte en todo el personal.

Por otra parte, al realizar el análisis de la relación del absentismo laboral y la eficiencia, se obtuvo mediante la prueba de Rho de Spearman un valor para el nivel de significancia de 0,043, con lo que sí se rechaza la hipótesis nula (H_0) que indicó que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficiencia. En consecuencia, se verifica que sí hay una relación inversa

entre el absentismo y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019, en esa medida, a mayor absentismo menor eficiencia, debido a que se debe colocar mayor inversión en tiempo, personal y materiales para poder cumplir con las atenciones de los usuarios.

Asimismo, en el trabajo de investigación realizado por Santi (2018) se confirmó que el recurso humano es un factor importante en las empresas y puede presentar una serie de situaciones y problemas, las cuales afectan su desempeño y repercuten en la productividad de las organizaciones. Llegar tarde, ausentarse, pedir permiso, estar presente y no ser productivo, o el llamado presentismo, son indicadores para tener en cuenta, más aún si estos son considerados como días perdidos o costos altos que afectan en la productividad de las empresas.

En cuanto a la eficacia, al analizar su relación con el absentismo laboral mediante la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un valor para el nivel de significancia de 0,143 el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050, con este dato se confirmó que no se rechaza la hipótesis nula (H_0) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019. Lo anterior debido a que se evidencia que el absentismo, a pesar de ser medio, no repercute directamente en la eficacia –esta consiste en el cumplimiento del trabajo establecido–, lo cual significa que el personal al cubrir al absentista, y al tener identificación con la organización, realiza las tareas programadas y cumple con el trabajo, aunque ello pueda generar estrés, sobrecarga laboral, e incluso problemas laborales con los demás trabajadores.

Alrededor de este tema, en el trabajo realizado por Zapata (2018) se identificó en sus conclusiones la confirmación de los resultados de este estudio, donde sí existe relación específica entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la entidad pública de salud. A su vez, allí se puede observar que los trabajadores, al tener el compromiso organizacional y sentirse identificados con la empresa, realizan las actividades a pesar de sobrecargar sus propias actividades, con el fin de lograr cumplir los objetivos que se ven reflejados en el aumento de la productividad.

Finalmente, en el análisis sobre si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la efectividad, la prueba de Rho de Spearman da un valor para el nivel de significancia de 0,039,

en esa medida rechaza la hipótesis nula (h_0) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería. En ese sentido, se aceptó la relación inversa entre el absentismo y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019; esta relación señala que a mayor absentismo existe menor efectividad, cabe considerar que la efectividad consiste en el cumplimiento del trabajo en la fecha establecida o en el momento solicitado, y que se ve reflejada en la productividad.

Por último, al ser contrastado el anterior resultado con el trabajo hecho por Gamba (2015), se concluyó que es clave la motivación en los trabajadores, lo cual tiene relación con la productividad, pues genera una mayor producción. Sobre este tema, se puede determinar cierta relación con este estudio en el punto de productividad en la medida en que se le da importancia a la motivación del personal para así disminuir el absentismo del personal.

V. Conclusiones

Se obtuvieron las siguientes conclusiones acerca de la relación del absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar - 2019:

1. Según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de las variables Absentismo laboral y Productividad en el personal de enfermería, se concluyó que sí existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar - 2019; quiere decir que a mayor absentismo laboral menor productividad.
2. Asimismo, al estudiar el desarrollo obtenido en la evaluación de la variable Absentismo laboral y la dimensión Eficiencia –esta hace parte de la evaluación de la variable Productividad– en el personal de enfermería, se concluyó que sí hay una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019; lo anterior indica que a mayor absentismo laboral menor eficiencia.
3. En cuanto al desarrollo obtenido en la evaluación de la variable Absentismo laboral y la dimensión Eficacia, como parte de la evaluación de la variable Productividad, en el personal de enfermería, se concluyó que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la dimensión eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019.
4. De igual manera, al analizar los resultados en la evaluación del Absentismo laboral y la dimensión Efectividad –esta integra la variable Productividad– en el personal de enfermería, se concluyó que sí hay una relación inversa entre el absentismo laboral y la dimensión efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber - 2019; este dato señala que a mayor absentismo laboral menor efectividad.

VI. Recomendaciones

1. Basándose en los resultados obtenidos en esta investigación sobre el absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019, se recomienda a las autoridades de la dirección general, departamento de enfermería y sección de personal, desarrollar estrategias para renovar la cultura organizacional con la finalidad de disminuir el índice y frecuencia de absentismo.
2. Se recomienda a los directivos de la institución promover programas de salud ocupacional para reducir las enfermedades que originen los descansos médicos, así como fomentar programas de motivación e incentivar actividades de recreación y relajación que velen por el bienestar del personal.
3. Se recomienda a los directivos de la institución que brinden los insumos descartables diariamente para trabajar de manera eficaz, eficiente y con efectividad, de modo que se salvaguarde el bienestar de los trabajadores y de los pacientes.
4. Se recomienda al departamento de enfermería impulsar capacitaciones constantes al personal de enfermería (licenciadas y técnicas) que les permitan seguir desarrollando sus habilidades y competencias, en pro de realizar una atención de calidad y de incrementar la productividad de la institución.

VII. Referencias

- Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño* (6a ed.). México D.F.: Trillas.
- Balderas, L. (2005). *Administración de los servicios de enfermería* (4a ed.). México: Interamericana.
- Bastide, P. (2012). *Ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo* Buenos Aires: Reporte BIG.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (2a ed.). México D.F.: Pearson educación.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Carvajal, E. (2005). Ausentismo en enfermería. *Actualización Enfermería*, 12(4),43-52.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a ed.) México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3a ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- De Paz, V. (2017). *Gestión de talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha -Castrovirreyna, Huancavelica* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavélica, Peru.
- Fernandes, M., Pinho, H., Marques, J, De Souza, C., Dos Santos, R. y Silva, R. (2018). Prevalence of anxiety disorders as a cause of workers' absence. *Enfermagem*, 71 (5), 2213-2220. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0953>

- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57 (223) 111-120.
- Gutiérrez, H. (2014). *Administración de empresas*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Jave, G. (2015). *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Jiménez, F. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Koontz, H. y O'donnell, C. (2007). *Administración moderna*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México: McGraw-Hill, Interamericana.
- Lawson, J. (1973). *Manual de ausentismo laboral del personal*. Venezuela: Delmi.
- Martínez, E. y Saldarriaga, J. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Facultad Nacional de Salud Pública* (25), 32 - 39.

- Martínez, N. y Sastoque, N. (2015). *Caracterización del ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud* (Tesis de grado). Universidad del Rosario, Colombia.
- Mazo, D. y Barrera, L. (2016). *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad CES, Colombia.
- Molinera, F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas técnicas para su educación*. España: Confemetal.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson educación.
- Núñez, B. (2007). *Seminario Gestión de la Productividad*. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Barquisimeto, Venezuela.
- Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (OIT 2019). *Estadísticas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS 2018). *Programas y proyectos*. Recuperado de <http://www.who.int/es/>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. México D.F.: Alfaomega.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. México D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Samaniego, C. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sánchez, H. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.

- Sánchez, S. y Pongo, O. (2014). *Tendencias contemporáneas: metodología y estadística* (1a ed.). Perú: Imprenta UNFV.
- Santi, I. (2018). *Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria la Molina, Perú.
- Torres, M. (2008). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>.
- Trindade, L., Grisa, C., Ostrovski, V., Adamy, E., Ferraz, Lucimare, A., Simone C. y Bordignon, M. (2014). Absenteeism in nursing team environment in hospital. *Enfermería Global*, (13), 138 – 146. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000400008&lng=es&tlng=es.
- Valdez, M., y Suárez, M. (2005). Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. *Enfermería*, 13.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (cuantitativa, cualitativa y mixtas)*. Lima: San Marcos.
- Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL ESTUDIO

TITULO: Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar - 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>-Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>- Determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a. Establecer la relación entre el absentismo laboral y la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p> <p>b. Determinar la relación entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p> <p>c. Establecer la relación entre el absentismo laboral y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></p> <p>-Absentismo laboral tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</u></p> <p>a. Absentismo laboral tiene relación inversa con la eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p> <p>b. Absentismo laboral tiene relación inversa con la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p> <p>c. Absentismo laboral tiene relación inversa con la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019.</p>	<p><u>VARIABLE</u></p> <p>Absentismo Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionales • Internos • Externos <p><u>VARIABLE</u></p> <p>Productividad</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	<p><u>TIPO DE ESTUDIO</u></p> <p>Básico, descriptivo, correlación, transversal</p> <p><u>DISEÑO</u></p> <p>Cuantitativo, no experimental</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	INFORMANTES
<p>Población Personal de enfermería 28 (licenciadas y técnicas) en un hospital militar - 2019</p> <p>Muestra Se considera el 100% del personal de enfermería 28 (licenciadas y técnicas) del área de cirugía en un hospital militar.</p> <p>En este sentido Ramírez (1997) estableció que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.</p>	<p>Tipo de Investigación: Básico</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Por temporalidad: transversal</p> <p>Método: hipotético - deductivo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <div data-bbox="814 651 1016 768" style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> X M --> Y X --> R Y --> R X --> Y </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra.</p> <p>X: Variable: Absentismo laboral.</p> <p>Y: Variable: Productividad.</p> <p>r : Relación entre el absentismo laboral y productividad</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo, no experimental.</p>	<p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>- Ficha técnica del instrumento de Absentismo laboral.</p> <p>Nombre del Instrumento: Encuesta de Absentismo laboral.</p> <p>Autor: Jiménez Beltrán, Flor Velasquez Almeida, Karen</p> <p>Año: 2019</p> <p>Número de ítem: 15.</p> <p>Aplicación: Directa</p> <p>Tiempo de administración: 20 minutos</p> <p>Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado correcto.</p> <p>Escala: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5. Siempre</p>	<p>Personal de muestra (personal de enfermería) que accede a proporcionar información al responder las encuestas</p>

		<p>Ficha Técnica del instrumento de Productividad Laboral.</p> <p>Nombre del Instrumento: Encuesta de Productividad.</p> <p>Autor: Zapata, R / Modificado por: Velasquez Almeida, Karen</p> <p>Año: 2016/ 2019</p> <p>Número de ítem: 20</p> <p>Aplicación: Directa</p> <p>Tiempo de administración: 20 minutos</p> <p>Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.</p> <p>Escala: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5. Siempre</p>	
--	--	---	--

ANEXO 02**ENCUESTA ABSENTISMO LABORAL**

Indicaciones:

Estimado(a) trabajador, con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante, por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Años de servicios: Menos de 5 años () .Entre 6 a 10 años () . Más de 11 años ()

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

	DIMENSION: FACTOR PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.					
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.					
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.					
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.					
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.					
6	Se siente orgulloso de trabajar en esta Institución.					
	DIMENSION: FACTORES INTERNOS	1	2	3	4	5
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.					
8	Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.					

9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.					
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.					
11	Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.					
	DIMENSION: FACTORES EXTERNOS	1	2	3	4	5
12	En el presente año, usted tuvo descanso médico.					
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.					
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.					
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 02-B**ENCUESTA PRODUCTIVIDAD**

Indicaciones:

Estimado(a) trabajador, con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante, por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Años de servicios: Menos de 5 años () .Entre 6 a 10 años () . Más de 11 años ()

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

	DIMENSION: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.					
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.					
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.					
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.					
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.					
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.					
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.					
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.					
9	Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.					

	DIMENSION: EFICACIA	1	2	3	4	5
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.					
11	Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.					
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.					
14	Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.					
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.					
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					
	DIMENSION: EFECTIVIDAD	1	2	3	4	5
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.					
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.					
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.					
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado					

Gracias por su colaboración

ANEXO 03 TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE: ABSENTISMO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Absentismo Laboral	Factores profesionales	-Nivel de desconocimiento del área de trabajo.	13%	2	1. Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria. 2. La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.
		-Grado de insatisfacción laboral.	13%	2	3. La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño. 4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.
		-Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral.	13%	2	5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe. 6. Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Absentismo Laboral	Factores internos	-Grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional	20%	3	<p>7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.</p> <p>8. Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.</p> <p>9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.</p>
		-Nivel de conformidad de las condiciones laborales.	13%	2	<p>10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.</p> <p>11. Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral.</p>

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Absentismo Laboral	Factores externos	-Número de descansos médicos.	13%	2	12. En el presente año, usted tuvo descanso médico. 13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.
		-Existencia de problemas familiares	13%	2	14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales. 15. En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Productividad	Eficiencia	Programación de actividades	15%	3	1. Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar. 2. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades. 3. Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.
		Grado de capacidad laboral	15%	3	4. Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados. 5. Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención. 6. Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.
		Disponibilidad de recursos	15%	3	7. Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores. 8. Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas. 9. Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Productividad	Eficacia	Nivel de colaboración en el trabajo.	20%	4	<p>10.La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.</p> <p>11.Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.</p> <p>12.Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.</p> <p>13.Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.</p>
		-Cumplimiento de objetivos	15%	3	<p>14.Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.</p> <p>15.Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.</p> <p>16.Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.</p>

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N DE ÍTEMS	REACTIVOS
Productividad	Efectividad	-Nivel de calidad	10%	2	<p>17. En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.</p> <p>18. Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.</p>
		-Valoración continua	10%	2	<p>19. Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.</p> <p>20. Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.</p>

ANEXO N° 04

Constancia emitida por la institución que acredite la realización in situ.



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Ejército
Del Perú



Hospital
Militar Central

Departamento
de Apoyo a la Docencia

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Jesús María, 8 de Julio de 2019

Oficio N° 928 / AA-11/8/HMC/DADCI

Señorita Lic. Enf. VELASQUEZ ALMEIDA KAREN VANESSA

Asunto: Autorización para ejecución de proyecto de investigación que se indica

Ref: a. Solicitud del interesado s/n del 13/6/19)
b. Proyecto de investigación (30 folios)
c. Directiva N° 002/ Y- 6.J.3.c./05.00 "Normas para la realización de trabajos de investigación y ensayos clínicos en el Sistema de Salud Del Ejército".

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para comunicarle que visto el proyecto de Investigación, el Comité de Ética del HMC, aprueba que Usted Lic. Enf. VELASQUEZ ALMEIDA KAREN VANESSA [Universidad César Vallejo] realice el Trabajo de Investigación, titulado: "ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE CIRUGIA EN UN HOSPITAL MILITAR-2019".

Por tal motivo como investigador debe coordinar con el Dpto. de Cirugía, Dpto. de Seguridad y Dpto. de Registros Médicos (Historias Clínicas) de nuestro hospital, sin inrogar gastos a la institución, sujetándose a las normas de seguridad existentes, incluyendo el consentimiento informado para actividades de docencia e investigación, a fin de no comprometer a la Institución bajo ninguna circunstancia, asimismo al finalizar el estudio deberá remitir una copia del trabajo en físico y virtual al Departamento de Capacitación del HMC (DADCI) para su conocimiento y difusión.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestra consideración más distinguida.

Dios Guarde a Ud.




O-2003277-A*
LUIS MENDIETA MORODIAZ
C.R.L. EP
Jefe del DADCI
HOSPITAL MILITAR CENTRAL

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado..... 01
- Servicio Cirugía..... 01 (C'inf)
- Dpto. Seguridad..... 01 (C'inf)
- Dpto. Registros médicos... 01 (C'inf)
- Archivo..... 01/04

LMM/eyl

ANEXO N° 5

**VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Me dirijo a Ud. en calidad de estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de Salud, manifestándole que requiero validar el instrumento con el cual recolectare la información necesaria para poder desarrollar el trabajo de investigación, para optar el título de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud.

El título del proyecto de investigación es: **ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CIRUGÍA EN UN HOSPITAL MILITAR – 2019**, y considerando su connotada experiencia en ciencias médicas, le solicito validar el instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente.

Velasquez Almeida, Karen Vanessa

D.N.I: 40381989

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Absentismo Laboral

El absentismo está constituido por todas aquellas faltas de asistencia al trabajo, que ocurre cuando el empleado deberá presentarse a laborar. Arias y Heredia (2006)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: - Factores profesionales

Son aquellos elementos que pueden causar efecto en las actividades que ejerce el profesional: desconocimiento del área, insatisfacción, estrés laboral, relaciones sociales.

Dimensión 2: - Factores internos

Son aquellos elementos que causan efecto dentro del lugar donde se ejerce un oficio o profesión: resistencia al cambio, salario, condiciones laborales.

Dimensión 3: - Factores externos

Son aquellos elementos que causan efecto fuera del lugar donde se ejerce un oficio o profesión: reposos médicos, dos o más trabajos, problemas familiares.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Absentismo Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Preguntas	Alternativas de respuesta	Escala de Medición
Factores profesionales	-Nivel de desconocimiento del área de trabajo.	1,2	<p>1 Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.</p> <p>2 La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	Likert
	-Grado de insatisfacción laboral.	3,4,	<p>3 La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.</p> <p>4 La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.</p>		
	-Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral.	5, 6	<p>5 Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.</p> <p>6 Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución.</p>		

Factores internos	-Grado de satisfacción salarial y crecimiento profesional.	7, 8, 9	7 Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral. 8 Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución. 9 Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Likert
	-Nivel de conformidad de las condiciones laborales.	10, 11	10 El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral. 11 Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral.		
Factores externos	-Número de descansos médicos.	12, 13	12 En el presente año, usted tuvo descanso médico. 13 Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Likert
	-Existencia de problemas familiares	14, 15	14 Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales. 15 En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ABSENTISMO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores profesionales							
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	/		/		/		
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	/		/		/		
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	/		/		/		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.	/		/		/		
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe	/		/		/		
6	Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Factores internos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	/		/		/		
8	Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	/		/		/		
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	/		/		/		
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	/		/		/		
11	Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Factores externos	Si	No	Si	No	Si	No	

12	En el presente año, usted tuvo descanso médico.	✓		✓		✓	
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	✓		✓		✓	
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	✓		✓		✓	
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Glady's Guzman Canchero DNI: 25624732

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación

..... 02 de junio del 2019

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ABSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores profesionales							
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	✓		✓		✓		
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	✓		✓		✓		
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	✓		✓		✓		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.	✓		✓		✓		
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	✓		✓		✓		
6	Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Factores internos							
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	✓		✓		✓		
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	✓		✓		✓		
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Factores externos							

12	En el presente año, usted tuvo descanso médico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dorila Alvarez Navarro DNI: 03591308

Especialidad del validador: Mg Gestion y Docencia Universitaria

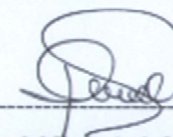
18 de 06 del 2019

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

.....
Mg. Dorila Alvarez Navarro
 C.E.P. 22262
 Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ABSENTISMO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores profesionales							
1	Conoce usted sus funciones dentro de la unidad hospitalaria.	✓		✓		✓		
2	La organización le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	✓		✓		✓		
3	La organización realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	✓		✓		✓		
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la Institución.	✓		✓		✓		
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	✓		✓		✓		
6	Se siente usted orgulloso de trabajar en esta Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Factores internos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la institución.	✓		✓		✓		
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.	✓		✓		✓		
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Cuenta usted con el material necesario para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Factores externos	Si	No	Si	No	Si	No	

12	En el presente año, usted tuvo descanso médico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	En su casa, usted tiene responsabilidad de brindar cuidado a otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dávila García Lisbeth Rosella DNI: 40694701

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

21 de junio del 2019

* Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

* Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Lisbeth Dávila García
 Exp. Gerencia y Gerontología
 C.C. 40316 R.E.E. 110
 Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Productividad

Definen como la sincronización entre los bienes y servicios que ofrece la empresa con los recursos que participan en ella. Koontzy, H. y Weihrich, H. (2004)

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Eficiencia

Relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos manejados y la cantidad de recursos considerados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

Dimensión 2: Eficacia

Evalúa el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Dimensión 3: Efectividad

Relación entre los resultados obtenidos y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	ítems	Preguntas	Alternativas de respuesta	Escala de Medición
- Eficiencia	Programación de actividades	1, 2, 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar. 2. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades. 3. Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre 	Likert
	Grado de capacidad laboral	4, 5, 6	<ol style="list-style-type: none"> 4. Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados. 5. Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención. 6. Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica. 		

	Disponibilidad de recursos	7, 8, 9	<p>7. Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.</p> <p>8. Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.</p> <p>9. Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.</p>		
- Eficacia	-Nivel de colaboración en el trabajo.	10, 11, 12, 13	<p>10. La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.</p> <p>11. Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.</p> <p>12. Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.</p> <p>13. Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	Likert
	-Cumplimiento de objetivos	14, 15, 16	<p>14. Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.</p>		

			<p>15. Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.</p> <p>16. Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.</p>		
- Efectividad	-Nivel de calidad	17, 18	<p>17. En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.</p> <p>18. Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	Likert
	-Valoración continua	19, 20	<p>19. Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.</p> <p>20. Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.</p>		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	✓		✓		✓		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	✓		✓		✓		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
5	Las atenciones que usted realiza son acorde a los criterios de calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	✓		✓		✓		
9	Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	✓		✓		✓		
11	Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Usted conoce, cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	✓		✓		✓		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	✓		✓		✓		

16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	✓		✓		✓	
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	✓		✓		✓	
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gladys Guzman Lancho* DNI: *25624432*

Especialidad del validador: *Magister en ciencias de la educación*

..... *08* de *junio* del 20*19*

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	/		/		/		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	/		/		/		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	/		/		/		
5	Las atenciones que usted realiza son acorde a los criterios de calidad de atención.	/		/		/		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	/		/		/		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	/		/		/		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	/		/		/		
9	Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	/		/		/		
11	Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	/		/		/		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	/		/		/		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	/		/		/		
14	Usted conoce, cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	/		/		/		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	/		/		/		

16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3 Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dorila Alvarez Navarro DNI: 03591308

Especialidad del validador: Mg. Docencia y Gestión Educativa

..... 18 de 06 del 20 18

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... Dorila

Firma del Experto Informante.

Mg. Dorila Alvarez Navarro
 C.E.P. 22262
 Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	✓		✓		✓		
2	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	✓		✓		✓		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
5	Las atenciones que usted realiza son acorde a los criterios de calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	✓		✓		✓		
9	Hace uso de los insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	✓		✓		✓		
11	Usted, consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Usted conoce, cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	✓		✓		✓		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	✓		✓		✓		

16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	✓		✓		✓	
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	✓		✓		✓	
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dávila Yarcía Lisseth Rosella DNI: 40644701

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

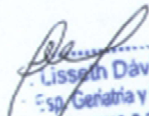
21 de junio del 2019

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lisseth Dávila García
Esp. Geriatría y Gerontología
2019 FEE 0927

Firma del Experto Informante.

CONSENTIMIENTO INFORMADO – ENCUESTA

Fecha: _____

El desarrollo de esta investigación tiene como propósito determinar la relación del Absentismo Laboral y la Productividad del personal de enfermería del área de cirugía de un Hospital Militar Central – 2019.

Por tal razón se le solicita su consentimiento para responder las preguntas de la encuesta que tiene una duración máxima de 20 minutos.

Su participación en el estudio no implica ningún tipo de retribución económica debido a que es un ejercicio académico.

Se mantiene la confidencialidad de la información suministrada y de quien la emite. Sus respuestas a las preguntas no generarán ningún riesgo que comprometa su permanencia en la institución.

Usted tiene derecho a rehusarse en participar en esta investigación en el momento en que lo considere pertinente.

Firma: _____

ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CIRUGÍA EN UN HOSPITAL MILITAR – 2019

AUTORA:

Br. Velasquez Almeida, Karen Vanessa

RESUMEN

La presente investigación Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar – 2019. Investigación fue básica, cuantitativa, de diseño descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por el personal de enfermería (licenciadas y técnicas) un numero de 28 personas, se hizo uso de instrumentos validados por juicio de expertos, demostrando la confiabilidad por alfa de cronback, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para cada variable en la escala de Likert. Concluyendo, que si existe una relación inversa entre absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019; lo cual quiere decir que a mayor absentismo laboral menor productividad.

Palabras clave: Productividad, absentismo, eficiencia, eficacia, efectividad, relación, inversa.

ABSTRACT

The present investigation Labor Absenteeism and Productivity of Nursing Personnel in the Area of Surgery in a Military Hospital - 2019, had as objective to determine the relationship between absenteeism and productivity of nursing personnel in the area of surgery in a military hospital – 2019. Research was basic, quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, and transversal. The population was made up of nursing staff (graduates and technicians) a number of 28 people, instruments validated by expert judgment were used, demonstrating the reliability of alpha by chronic, the technique for data collection was the survey and the instrument a questionnaire for each variable on the scale of Likert. Concluding, that there is an inverse relationship between work absenteeism and productivity of the nursing staff in the surgery area of the Central Military Hospital - 2019; which means that the greater the absenteeism, the lower the productivity.

Keyword: Productivity, absenteeism, efficiency, effectiveness, effectiveness, inverse relationship.

INTRODUCCION

Absentismo laboral refleja un delicado problema a nivel laboral y a nivel mundial tiene un efecto negativo en todas las instituciones por el impacto que se produce en la productividad y cumplimiento de objetivos en la organización. Diversos autores han realizado investigaciones sobre absentismo laboral, los cuales coinciden en definirlo por la inasistencia del empleado a su centro laboral en el día programado. (Molinera, 2006; Samaniego 1998; Organización Internacional del Trabajo, 2018). Tal como mencionó Bastide (2012) el ausentismo laboral es un fenómeno que se va incrementando, causando un impacto negativo en las empresas de todos los rubros, independiente del país o razón social, lo cual abarca todos los niveles de la organización.

Productividad laboral a nivel mundial ha evolucionado a través del tiempo y actualmente son diversos los conceptos y factores que la conforman. A nivel mundial, la producción laboral se ve afectada negativamente por el absentismo del personal, aumentando la carga de trabajo, afectando la satisfacción de los empleados y problemas del clima laboral. El personal de enfermería representa un gran número del recurso humano en las instituciones hospitalarias que forma parte del equipo de salud, brindan una atención humana, integral, de alta calidad al paciente y su familia. Son diversos los trabajos de investigación realizados a nivel internacional y nacional, los cuales son precedentes para llevar a cabo dicha investigación, los cuales a continuación se hace mención: Zapata (2018) realizó un estudio de la relación existente entre el compromiso organizacional y productividad de sus empleados en una entidad pública de salud en Lima, fue investigación de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, con enfoque transversal, cuantitativo, la población conformado por 25 empleados de la entidad pública de salud, haciendo uso de encuesta para la recolección de datos, concluyendo: con la existencia de una relación específica entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la entidad pública de salud. Santi (2018) realizó un estudio sobre las pérdidas económicas del ausentismo y presentismo de los empleados en una empresa agroindustrial en Lambayeque, fue un estudio de tipo descriptivo, la muestra final fue 1215 trabajadoras y trabajadores donde el 55,7% de las/os participantes del estudio fueron mujeres (677) y el 44,3%

fueron hombres (538) de las 9 empresas agroindustriales. Hizo uso de un cuestionario estructurado bajo el formato de auto reporte, conteniendo información demográfica e información laboral, así como dos escalas, la de presentismo laboral y de ausentismo laboral. Concluyendo: Los días de trabajo perdidos por trabajador en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque son 27 días/trabajador por año, de los cuales 18 días son por ausentismo y 9 días por presentismo.

Organización Internacional del Trabajo, definió al absentismo como la ausencia del trabajador a su centro laboral en los días que tenía que asistir. El absentismo está constituido por las inasistencias al centro laboral, cuando el empleado deberá presentarse. Arias y Heredia (2006) explica la existencia de tres dimensiones.

Factores Profesionales: elementos que causan efecto en el ejercicio profesional en sus actividades del trabajador, como el desconocimiento del área, debido por una inadecuada inducción o falta de este, insatisfacción, estrés laboral. Factores Internos: elementos que producen efecto dentro del lugar donde se ejerce un oficio o profesión: resistencia al cambio, condiciones inadecuadas en el trabajo, salario no acorde al promedio, etc. Factores Externos: elementos que tienen efecto fuera del lugar donde se ejerce un oficio o profesión: descansos médicos, licencias, dos o más trabajos, problemas familiares, etc.

Cuando se habla de productividad como la sincronización entre los bienes y servicios que ofrece la empresa con los recursos que participan en ella. (Koontzy y Weihrich, 2004). Consideraron como dimensiones de productividad: Eficiencia, relación entre los recursos y producción, también a la relación existente con la cantidad de material usados y la cantidad de material presupuestado. Eficacia, es el cumplimiento del trabajo establecido. Efectividad, relación entre lo obtenido y el producto planificado, permitiendo medir el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Considerando las teorías mencionadas se tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019?, a su vez se subdividió en problemas específicos disgregando la variable productividad (eficiencia, eficacia y efectividad).

Se justificó realizar el presente estudio para conocer la relación existente entre el absentismo laboral del personal de enfermería y la productividad. Y el efecto que produce el absentismo en la productividad de la institución. Además, abre un amplio panorama para que se definan indicadores que midan el absentismo laboral en todos sus trabajadores, para poder tomar medidas preventivas, oportunas y correctivas con el fin de disminuirlo.

Se estableció como hipótesis general: El absentismo laboral tiene relación inversa con la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019. A su vez, subdividir en hipótesis específicas desgregando la variable productividad en sus dimensiones (eficiencia, eficacia y efectividad); y evaluar la relación inversa con el absentismo laboral.

El objetivo general: fué determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019. Y los objetivos específicos consistió en establecer y determinar la relación entre absentismo laboral y las dimensiones de productividad (eficiencia, eficacia y efectividad).

METODOLOGIA

Tipo de investigación es básico por el nivel de aplicación realizado, es de enfoque cuantitativo, el método es hipotético – deductivo, por temporalidad es una investigación transversal y de nivel es correlacional. De diseño es una investigación descriptiva, no experimental. La población fue el personal de enfermería, 28 licenciadas y técnicas del área de cirugía. La muestra se consideró a la totalidad de la población del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019.

El instrumento fue encuesta, aplicado al personal de enfermería, la técnica cuestionario como medio para recolectar información de cada participante. Para validar, el juicio de expertos, por 3 profesionales que cuenten con el grado académico de maestros y/o doctores. La confiabilidad de los instrumentos aplicados se realizó la aplicación de alfa de cronbach, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 25. Aplicado en el instrumento de absentismo laboral se obtuvo el valor de alfa de Cronbach fue 0, 720, el valor de alfa de cronbach en el instrumento de Productividad fue 0, 866.

El procedimiento se realizó mediante la recolección de datos, haciendo uso del cuestionario de cada variable absentismo laboral y productividad, al personal de enfermería de la unidad de cirugía, obteniendo la base de datos para realizar el análisis correspondiente, se hizo uso de una base de datos para cada variable absentismo laboral y productividad, para ser procesado mediante el análisis del programa SPSS versión 25, realizando el análisis de forma descriptiva y el análisis correlacional, presentado los resultados en tablas y figuras, la discusión se realizó al contrastar con los trabajos previos.

En el aspecto ético se realizó el trámite correspondiente obteniendo la autorización del departamento de Apoyo a la Docencia Capacitación e Investigación (DADCI) del Hospital Militar Central, se tuvo presente el principio de confidencialidad de todos los encuestados manteniendo el anonimato.

RESULTADOS

Entre absentismo laboral y productividad, el absentismo laboral bajo se presentó en un 39,3% (11 encuestados) con una productividad alta, en un 32,1% (9 encuestados); Entre absentismo laboral y eficiencia, el absentismo laboral bajo se presentó en un 42,9% (12 encuestados) con una eficiencia alta, con un 28,6% (8 encuestados); Entre absentismo laboral y eficacia, absentismo laboral bajo se presentó en un 8,7% (2 encuestados) con una eficacia baja, con un 47,8% (11 encuestados); Entre absentismo laboral y efectividad, el absentismo laboral bajo se presentó en un 57,1% (16 encuestados) con una efectividad alta y el absentismo laboral bajo con un 17,9% (5 encuestados) con una efectividad media.

Al realizar la prueba de hipótesis general basado en los resultados de rho spearman se afirmó que si existe una relación inversa entre absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019. El análisis de la hipótesis 1: Se aceptó que si existe relación inversa entre el absentismo y la eficiencia del personal de enfermería. El análisis de la hipótesis 2: no se rechazó la hipótesis nula (h_0) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería. El análisis de la hipótesis 3: Se aceptó la relación inversa entre el absentismo y la efectividad del personal de enfermería del área de cirugía.

DISCUSION

El propósito de esta tesis fue determinar la existencia de una relación inversa las variables absentismo laboral y productividad, donde se evidenció que los eventos de absentismo laboral por diversas causas desestabilizan la planificación diaria en la atención del cuidado, generando sobre carga laboral, stress, disgusto del personal por la reubicación para cubrir los absentismos, reflejados en la eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad.

Se analizaron los resultados obtenidos en el proceso estadístico al hacer uso de rho de spearman entre absentismo laboral y productividad da un valor para el nivel de significancia de 0,033 que es menor al valor de contraste 0,050 con lo cual se determinó que si existe una relación inversa entre el absentismo y la productividad del personal de enfermería; quiere decir que a mayor absentismo laboral menos productividad, una tesis que muestra los costos que representa el absentismo es la tesis nacional de Jave (2015) en su estudio concluyó que el ausentismo laboral del personal de enfermería representa un costo anual de s/ 126 562, 76 soles, confirmando con nuestro estudio que el absentismo afecta directamente en la organización, por las pérdidas económicas y en la producción laboral. Se realizó el análisis de la relación del absentismo laboral y la eficiencia, se obtuvo mediante la prueba de rho de spearman un valor para el nivel de significancia de 0,043, con lo que se aceptó la relación inversa entre el absentismo y la eficiencia del personal de enfermería; quiere decir que a mayor absentismo menor eficiencia, porque se debe colocar mayor inversión en tiempo, personal, materiales para poder cumplir con las atenciones de los usuarios, en el trabajo de investigación realizado por Santi (2018) confirmó con su estudio que el recurso humano es un factor importante en las empresas y pueden presentar una serie de situaciones y problemas pero que afectan en su desempeño, repercutiendo en la productividad de las organizaciones. Llegar tarde, ausentarse pedir permiso, estar presente y no ser productivo, llamado presentismo son indicadores para tener en cuenta, más aún si estas son consideradas como días perdidos y/o costos altos que afectan en la productividad de las empresas. Al analizar la relación entre absentismo laboral y eficacia, mediante la prueba de rho de spearman nos da un valor para el nivel de significancia de 0,143 el cual es mayor al valor de contraste que es 0,050 se determinó que No se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) que indica que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019, al evidenciar que el absentismo a pesar

de ser medio, no repercute directamente con el eficacia, que consiste en el cumplimiento de su trabajo establecido, lo cual significa que el personal al cubrir al absentista al tener identificación con la organización, realiza las tareas programadas cumpliendo con el trabajo, generando estrés, sobrecarga laboral, incluso puede ocasionar problemas laborales con los demás trabajadores, en el trabajo realizado por Zapata (2018) se identifica en sus conclusiones la confirmación de nuestros resultados donde si existe relación específica entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la entidad pública de salud, se puede observar que los trabajadores al tener el compromiso organizacional, sintiéndose identificados con la empresa, realizan las actividades a pesar de sobrecargar su propias actividades, con el fin de lograr cumplir los objetivos, reflejados en el aumento de la productividad. En el análisis donde determinar si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la efectividad, haciendo uso de la prueba de rho de spearman dio un valor para el nivel de significancia de 0,039, se aceptó la relación inversa entre el absentismo y la efectividad del personal de enfermería; la cual nos indica que a mayor absentismo existe menor efectividad, considerando que efectividad consiste en el cumplimiento del trabajo en la fecha establecida o en el momento solicitado, reflejado en la productividad, al ser contrastado con el trabajo realizado por Gamba (2015) concluyó con la importancia de la motivación en los trabajadores lo cual tiene relación con la productividad, reflejando así en una mayor producción, se puede determinar cierta relación con nuestro estudio en el punto de productividad dando importancia a la motivación del personal, pudiendo así disminuir el absentismo del personal.

CONCLUSIONES

1. Según el desarrollo de nuestras pruebas obtenidas en la evaluación de las variables absentismo laboral y productividad en el personal de enfermería se concluyó que si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019; la cual quiere decir que a mayor absentismo laboral menor productividad.
2. Así mismo analizando el desarrollo obtenido en la evaluación de la variable absentismo laboral y la dimensión eficiencia de la evaluación de la variable productividad en el personal de enfermería se concluyó que si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y

la dimensión eficiencia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019; la cual nos indica que a mayor absentismo laboral menor eficiencia.

3. Analizando el desarrollo obtenido en la evaluación de la variable absentismo laboral y la dimensión eficacia de la evaluación de la variable productividad en el personal de enfermería se concluyó que no existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la dimensión eficacia del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019.
4. De igual manera analizando el desarrollo obtenido en la evaluación del absentismo laboral y la dimensión efectividad de la evaluación de la variable productividad en el personal de enfermería se concluyó que si existe una relación inversa entre el absentismo laboral y la dimensión efectividad del personal de enfermería del área de cirugía del Hospital Militar Central – 2019; con la cual nos indica que a mayor absentismo laboral menor efectividad.

REFERENCIAS

- Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño* (6a ed.). México D.F.: Trillas.
- Balderas, L. (2005). *Administración de los servicios de enfermería* (4a ed.). México: Interamericana.
- Bastide, P. (2012). *Ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo* Buenos Aires: Reporte BIG.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (2a ed.). México D.F.: Pearson educación.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Carvajal, E. (2005). Ausentismo en enfermería. *Actualización Enfermería*, 12(4),43-52.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a ed.) México D.F.: McGraw-Hill Education.

- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3a ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- De Paz, V. (2017). *Gestión de talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha -Castrovirreyna, Huancavelica* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Peru.
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57 (223) 111-120.
- Gutiérrez, H. (2014). *Administración de empresas*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Jave, G. (2015). *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Jiménez, F. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

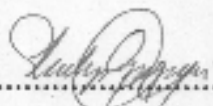
- Koontz, H. y O'donnell, C. (2007). *Administración moderna*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México: Mcgraw-Hill, Interamericana.
- Lawson, J. (1973). *Manual de ausentismo laboral del personal*. Venezuela: Delmi.
- Martínez, E. y Saldarriaga, J. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Facultad Nacional de Salud Pública (25)*, 32 - 39.
- Martínez, N. y Sastoque, N. (2015). *Caracterización del ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud* (Tesis de grado). Universidad del Rosario, Colombia.
- Mazo, D. y Barrera, L. (2016). *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad CES, Colombia.
- Molinera, F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas técnicas para su educación*. España: Confemetal.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson educación.
- Núñez, B. (2007). *Seminario Gestión de la Productividad*. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Barquisimeto, Venezuela.
- Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (OIT 2019). *Estadísticas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS 2018). *Programas y proyectos*. Recuperado de <http://www.who.int/es/>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. México D.F.: Alfaomega.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México: Pearson educación.

- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. México D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Samaniego, C. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sánchez, H. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, S. y Pongo, O. (2014). *Tendencias contemporáneas: metodología y estadística* (1a ed.). Perú: Imprenta UNFV.
- Santi, I. (2018). *Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria la Molina, Perú.
- Torres, M. (2008). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>.
- Valdez, M., y Suárez, M. (2005). Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. *Enfermería*, 13.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (cuantitativa, cualitativa y mixtas)*. Lima: San Marcos.
- Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Yo, Guzmán Canchero, Gladys Martha docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019", del (de la) estudiante Velásquez Almeida, Karen Vanessa constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 3 de agosto del 2019.



.....
Guzmán Canchero, Gladys Martha

DNI: 25624732



Elaboró
Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Visado
Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

"Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Karen Vanessa Velasquez Almeida
(<http://orcid.org/0000-0003-2489-5374>)

ASESORA:

Gladys Martha Guzman Canchero
(<http://orcid.org/0000-0002-9277-8690>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Lima - Perú
2019



22



Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 216

- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 1 trabajo
- repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de internet: 43 URL
- Entregado a UNIV DE L...
Trabajos del estudiante: 5 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 5 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 4 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 5 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 6 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 3 trabajos
- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 10 trabajos

Yo Velásquez Almeida, Karen Vanessa identificado con DNI N° 40381989, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

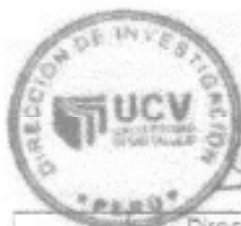
.....

.....


FIRMA

DNI: 40381989

FECHA: Lima, San Juan de Lurigancho 30 de octubre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Repositorio del SIGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------------------------------	--------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BACHILLER: Velásquez Almeida Karen Vanessa

INFORME TÍTULADO:

Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA / 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN