

# Factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre del año 2019

---

Mabel Barrera, Mabel Aponte, Celibeth Cedeño, Aracelys Samaniego, Leisbi Medina, Karol Flores, Gilberto Henríquez, Docente: Indhira Archibold.

*Sede Azuero, Maestría en Gerencia en los Servicios de Salud,  
Gestión de los Servicios en Centro de Salud*

*mabeliveth24@hotmail.com, mabelaponte02@gmail.com, celyjun17@hotmail.com, aracelys.0614@gmail.com,  
medinaleisbi18@gmail.com, karolflores17@outlook.com, ghm\_161187@hotmail.com*

**Resumen:** Con objetivo de investigar sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal de enfermería en la sala de Medicina Interna del Hospital Dr. Gustavo Nelson Collado, durante el primer semestre del año 2019, se realizó una investigación cuantitativa en noviembre de 2019, con una muestra de diez (10) colaboradores que trabajan en ésta sala. Para la recolección de los datos de esta investigación de tipo descriptivo no experimental de corte transversal, se utilizó la entrevista y la encuesta, que nos permitió concluir, que el 70% del personal tiene poca experiencia laboral, menos de cinco años y de ellos, el 80% se ha ausentado por lo menos cinco veces en el semestre y un 20% de 5 a 10 veces, el 60% se ausenta por enfermedad y el 100% es consciente que el ausentismo laboral impacta significativamente en el equipo de trabajo, donde las medidas correctivas son mínimas. Este hecho resalta la necesidad de implementar un plan para mejorar la salud del trabajador, favoreciendo a una mejor calidad de vida en el trabajo y en consecuencia una mejor atención a la salud del usuario.

**Palabras clave:** Ausentismo- personal de enfermería- enfermedad.

**Abstract:** In order to investigate the factors that affect the absenteeism of nursing staff in the Internal Medicine ward of the Dr. Gustavo Nelson Collado Hospital, during the first half of 2019, a quantitative investigation was carried out in November 2019, with a sample of ten (10) collaborators who work in this room. To collect the data from this non-experimental descriptive cross-sectional research, the interview and survey were used, which allowed us to conclude that 70% of the staff have little work experience less than five years and of them, the 80% have been absent at least five times in the semester and 20% from 5 to 10 times, 60% are absent due to illness and 100% recognize the impact that the absence has on the work team where corrective measures they are minimal. This fact highlights the need to implement a plan to improve worker health, favoring a better quality of life at work and, consequently, better user health care.

**Keywords:** Absenteeism- nursing staff- illness.

## **Introducción**

El absentismo laboral es clasificado de dos tipos: un absentismo regulado y un absentismo no regulado, el absentismo regulado se caracteriza porque las ausencias son previsibles, tienen causas objetivas y han sido informadas previamente o en el preciso momento en que se producen y el absentismo no regulado es el absentismo laboral con aquella conducta de incumplimiento, por parte del empleado, de sus obligaciones laborales, que se caracteriza por el abandono o la ausencia de su puesto de trabajo por causas justificadas o no. (Tous-Pallarès, 2014).

El personal de enfermería está compuesto por técnicos y enfermeras, quienes son los encargados de ofrecer los cuidados holísticos a los pacientes que se encuentren internados en un hospital las 24 horas del día. Este personal en los últimos años ha logrado mejoras significativas en su escala salarial como resultado de negociaciones gremiales y en sus horarios de trabajo del personal de enfermería que labore en áreas sensitivas (Salón de operaciones, hemodiálisis, cuartos de urgencias, unidad de cuidados intensivos), su jornada laboral es de 6 horas por ser áreas de estrés y además 15 días más de descanso anual que se van descontando de acuerdo a las ausencias del personal.

A pesar de lo antes descrito, el absentismo se ha incrementado en la sala, las causas son desconocidas, ya que por tema de privacidad cuando se anuncia que no puede acudir a un turno solo tiene que decir “que está indispuesto” u otros motivos que también entran en las ausencias justificadas ya sea muerte de un familiar, un hijo enfermo y demás. No hay ningún estudio a nivel de sala que permita guiar las estrategias de intervención, para superar el problema.

Factores del ambiente laboral que se relacionan al proceso de Las faltas o absentismo es una expresión utilizada para denominar la ausencia del empleado en el trabajo. Es decir, la suma de tiempo en el cual, los empleados de determinada organización se encuentran ausentes en el trabajo, no siendo la ausencia motivada por desempleo, enfermedad prolongada o licencia. El absentismo para el caso de enfermería es una fuente de preocupación, pues desorganiza el servicio, genera insatisfacción y sobrecarga entre los trabajadores; en consecuencia disminuye la calidad de la asistencia brindada al paciente. Chiavenato. I (2000)

En ese contexto, el objetivo del estudio fue investigar los factores que intervienen para que se produzca en el absentismo laboral del personal de enfermería en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, durante el primer semestre del año 2019, con la finalidad de establecer un marco referencial para la toma de decisiones a nivel departamental. El tema se escogió por las

facilidades en la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, donde muchas de las investigadoras son parte de la sala de medicina interna.

La metodología utilizada para el desarrollo de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de diez (10) trabajadores de ambos sexos que laboran en ésta sala, además no hay estudios y se desconoce las causas del ausentismo laboral que puedan explicar ésta problemática, objeto de estudio.

Importante señalar que por tema de privacidad cuando un colaborador anuncia que no puede acudir a un turno, solo tiene que decir “que está indispuerto” u otros motivos que también entran en las ausencias justificadas, ya sea muerte de un familiar, un hijo enfermo y demás, sin dejar de mencionar el ausentismo en turnos de madrugada, fines de semanas y días feriados.

Se conoce que a nivel institucional la oficina de enfermería ha creado normas internas para tratar de disminuir el ausentismo laboral como son: que la persona que se ausente en turnos de madrugada le haga luego otro turno de madrugada al que le tocó doblar turno, al igual que los fines de semana, pero el problema persiste.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

- Analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería de la sala de medicina interna, durante el primer semestre del año 2019.

### **Objetivos Específicos:**

- Categorizar los factores que intervienen en el ausentismo laboral.
- Comparar los factores que intervienen en el ausentismo con el tiempo de permanencia del personal en la institución.
- Especificar las posibles estrategias basadas en las principales causas del ausentismo laboral.

## **1.1 Justificación**

Esta investigación es de gran importancia porque permite incidir sobre los factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, aplicar medidas preventivas, sin afectar las prestaciones laborales de los trabajadores, además es importante, porque involucra un tema ético, el profesional de enfermería juramenta llevar consigo el compromiso y la responsabilidad de ser garante de la salud del cliente o paciente, brindando con calidad y eficacia los cuidados en el área hospitalaria.

Descubrir los factores sociolaborales que ocasionan el incremento del número de profesionales (enfermeras- técnicos) que se ausentan de su área de trabajo, en horas que correspondan a su jornada laboral es sumamente importante y necesario, y resulta muy valioso para la institución de la que somos parte.

Nos motiva que se pueda implementar y ejecutar el reglamento interno para llevar al cumplimiento equitativo de las tareas asignadas a los profesionales de enfermería, por eso consideramos el estudio como de interés para la institución.

Si analizamos los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal de enfermería se pueden tomar las medidas correctivas para no afectar al profesional que se encarga de cumplir con el turno, muchas veces teniendo que doblarlo, además se puede reestructurar y organizar las actividades ya planificadas por los encargados de las diferentes áreas así como el personal de supervisión

La finalidad de éste estudio, es de crear un plan de motivación en la institución donde los profesionales se comprometan a lograr disminuir el número de ausencias y la redistribución de los empleados en la institución, logrando los mecanismos efectivos para el desarrollo psicosocial del individuo, así como siempre mantener un clima de atención efectiva y cálida en el paciente, disfrutando del goce y satisfacción plena de salud y aplicar en la institución una normativa firme, a todos los colaboradores de la institución.

La importancia de la investigación se basa primordialmente en el desarrollo de estrategias o normas aplicables al sistema, en base a la disminución de los factores determinantes del ausentismo.

### **El Estado del Arte:**

Para los hospitales, enfermería se constituye en la mayor fuerza de trabajo, siendo sus actividades realizadas por división de tareas, a través de una severa estructura jerárquica basada en el cumplimiento de rutinas, normas y reglamentos, así como, con un cálculo de personal cualitativo y cuantitativo insuficiente; situación que ocasiona y se refleja en un elevado número de faltas. Barboza DB, (2003- pp. 177-183)

Martín & Sabaté (1983) definen el absentismo como aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico. Estos autores incorporan la motivación del trabajador para ausentarse del trabajo como

elemento inseparable del absentismo el cuál es necesario para entender los intereses divergentes que existen sobre el concepto de absentismo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1991) define el absentismo como “ la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el absentismo laboral de causa médica como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”, entendiéndose por baja laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.

En España se realizó un estudio descriptivo del ausentismo presentado en el personal de enfermería entre los años 2004 y 2005 en un hospital privado, específicamente en las diplomadas de enfermería (técnicos) y auxiliares de enfermería, utilizando como denominador para los cálculos la suma de las horas contrata para ambos estamentos y años, con un total 358.461 horas, donde el año 2004 presentó un total de ausencia en el trabajo del 13% siendo la causa más frecuente de absentismo la enfermedad común.

En Brasil, un estudio realizado a trabajadores del servicio de enfermería del Hospital psiquiátrico, halló que la tasa de ausentismo para los años 2004-2005, fue mayor en el personal auxiliar de enfermería con 3,92 días de ausentismo, seguido del auxiliar operativo de salud con una tasa de 3,27, el enfermero con 2,93, el auxiliar de salud 2,02 y técnico en enfermería con una tasa de 1,81.

Unos autores tratan de definir el término estrés a través de la enumeración de las condiciones ambientales estresantes señalando ejemplos concretos (Landy y Trumbo, 1976) o introduciendo conceptos más generales (McGrath, 1976). Otros utilizan para definir el estrés diversos términos del lenguaje coloquial no son más precisos, pero que a veces presentan un significado menos general. Así, se define el estrés como un esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido (Ruff y Korchin, 1967), como información que el sujeto interpreta como amenaza de peligro (Lipowsky, 1975), como frustración y amenaza que no pueden reducirse (Bonner, 1967), o como imposibilidad de predecir el futuro (Groen y Bastiaans, 1975).

Según la OMS, un hospital es una “parte integrante de una organización médica y social, cuya misión es proporcionar a la población asistencia médica y sanitaria tanto curativa como preventiva, y cuyos servicios externos se irradian hasta el ámbito familiar.

El ausentismo laboral a nivel de enfermería ha sido un problema a través de los años, y ha

ido aumentando siendo esto una problemática, afectando tanto a instituciones públicas como privadas. Vale destacar que ha sido una situación difícil de estudiar debido a su complejidad y al desconocimiento de las causas que generan al mismo. El ausentismo laboral en el mundo del trabajo es uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad; un fenómeno que se da tanto en las empresas privadas como las públicas.

Flavia Evanlett Mairena García t (2017) Nicaragua realizó la investigación basada en el ausentismo laboral por Incapacidad Médica, en Clínica Médica previsual del Ministerio de Salud-Hospital del Maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua, año 2016; donde determino el ausentismo laboral por Incapacidad Médica predomina en la edad de 30 a 39 años sexo femenino personal de enfermería con cargo asistencias con de 5 años de antigüedad del área de consulta externa.

Pedro Constantino Rojas, (2015-2016) Nicaragua, realizó investigación basada en el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital Militar Escuela (Dr. Alejandro Dávila Bolaños) Managua-Nicaragua, donde los resultados que se obtuvieron reflejaron que el personal de Enfermería que más se ausenta es el sexo femenino, siendo el área de Hospitalización la más afectada.

Según el Reglamento interno de personal de la Caja de Seguro Social de Panamá se hace necesario señalar el Capítulo II: Asistencia y Puntualidad en sus artículos 11 y 12 que señala respectivamente que las ausencias se clasificarán como justificadas e injustificadas, y que los Servidores públicos podrán ausentarse justificadamente del puesto de trabajo, siempre que las ausencias se encuentren dentro de las provisiones del presente artículo. Acreditan la ausencia justificada: Permisos, licencias, tiempo compensatorio reconocido, separación de cargo y vacaciones.

### **Materiales y Métodos:**

El estudio es descriptivo transversal, realizado en el Hospital Gustavo Nelson Collado, durante el año 2019. Se determinó la muestra de 10 colaboradores de selección múltiple.

Para obtener la información se aplicó una encuesta y se realizaron entrevistas individuales. El instrumento fue aplicado mediante encuesta. Los datos fueron procesados y analizados haciendo uso de la estadística descriptiva, se utilizaron recuentos porcentajes.

Se tuvo en consideración el consentimiento informado, se cautelo la ética de investigación, durante la recolección de los datos y se mantuvo la confidencialidad y libertad de separación de los participantes. El proyecto de investigación no ha sido evaluado ni aprobado por el Comité de Ética de la Institución.

La población en estudio fue constituida por el equipo de enfermería, compuesto por los siguientes profesionales: 5 auxiliares de enfermería y 5 de enfermería.

Procedimientos: Se realiza en el Hospital Gustavo Nelson Collado Ríos, dio su apertura en el 2019, está ubicado en el corregimiento Llano Bonito en la Barriada El Rosario de Chitré, cuenta con aproximadamente 495 personal de enfermería entre enfermeras y técnico de enfermería. Cuenta con cinco salas de hospitalización (Sala Ortopedia, Cirugía, Neurocirugía, Subespecialidades y Medicina Interna) una Unidad de Cuidado Crítico y una Unidad de Coronaria. Nuestra investigación se realizará en la sala de Medicina Interna. Para la recolección de los datos de esta investigación utilizaremos una fuente información primaria utilizando la técnica de encuesta.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que está nos permite recabar y analizar datos que van relacionada con nuestras variables de ausentismo permitiendo conocer si afecta o no en la atención directa en la Sala de Medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado Ríos, se describe el diseño de la investigación como (aleatorio, controlado).

La población es de (38) funcionarios (20) enfermeras (os) y (18) técnicos (as) que laboran en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado Ríos de Chitré.

La muestra equivale a 10 funcionarios que laboran en la sala de Medicina Interna (5 enfermeras y 5 técnicos).

Los resultados de los instrumentos aplicados nos reflejan lo siguiente:

**Cuadro 1. Distribución del personal de enfermería según sexo. Sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre 2019.**

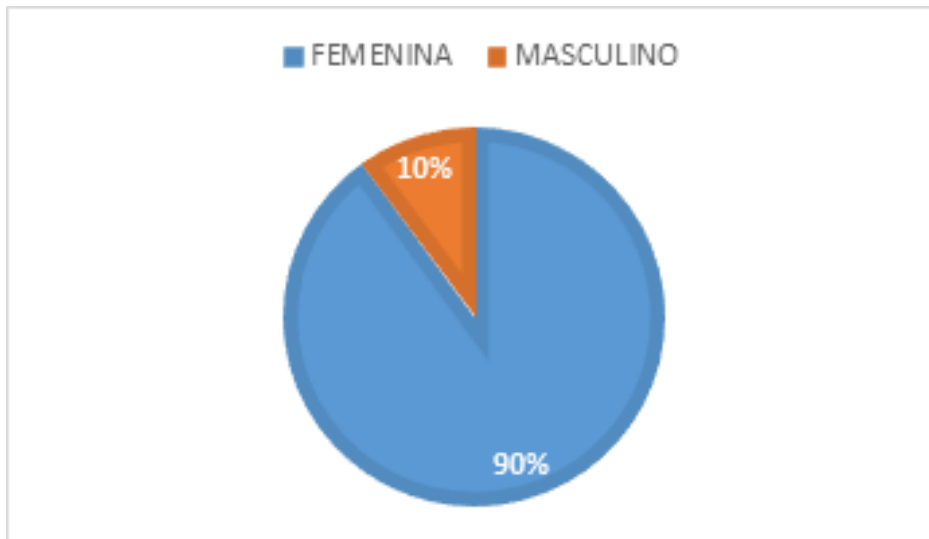
Sexo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa %
FEMENINA	9	90%
MASCULINA	1	10%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería, sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré

Análisis: El 90 % del personal encuestado en la sala de medicina del HGNCR corresponde al

sexo femenino, correspondiendo solo el 10% al sexo masculino. Similar resultado se describen en artículos científicos sobre la participación del género en la profesión de enfermería.

Gráfica1. Distribución del personal de enfermería según sexo. Sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre 2019



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería que labora en la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré

Cuadro 2. Nivel de Formación del Personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Licenciada	5	50%
Tec. enfermería	5	50%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Según el cuadro N°2 se observa que existen diferentes niveles educativos en el equipo de la sala, que hacen la diferencia al momento de la distribución de las actividades y funciones según los



manuales de cargo. En el cuadro se puede observar que básicamente el personal encuestado estaba distribuido equitativamente, lo cual correspondía al 50 % de enfermeras y el 50% de técnicos en enfermería en su momento.

Gráfica 2. Ausentismo Según Nivel de Escolaridad



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Cuadro 3. Antigüedad laboral del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
1-6 años	7	70 %
7-13 años	3	30%
14 y más	0	0%

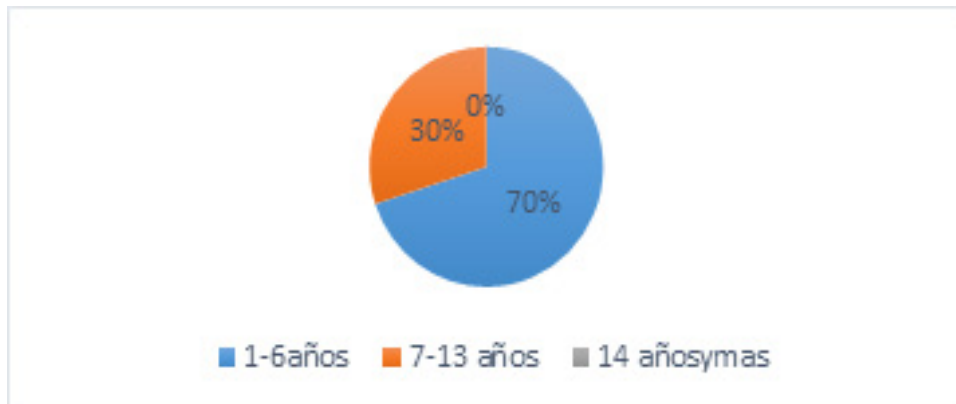
Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré

Como se observa en el cuadro N°3, el 70% del personal encuestado posee menos de seis años de servicio y un 30 % posee siete a trece años de servicio.

Los años de servicio o experiencia laboral permite al profesional de salud a desarrollar un nivel de maduración profesional, crear un compromiso con la profesión, lo que permite al profesional

hacerse un autoanálisis de cual importante es la disciplina de enfermería y el papel que en su momento juega cada profesional.

Gráfica 3. Antigüedad laboral del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

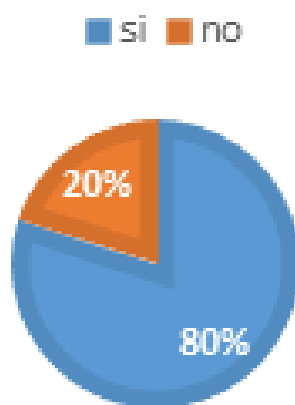
Cuadro 4. Nivel de Satisfacción en el trabajo del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	8	80%
No	2	20%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Como se deja ver en el cuadro N° 4, el 80% de las personas encuestadas es un personal satisfecho laboralmente y un 20 % un personal no satisfecho laboralmente. La satisfacción laboral es un aspecto fundamental a considerar en enfermería debido a que los profesionales y no profesionales (enfermeras y técnicos en enfermería) pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, por lo tanto, es importante medir la satisfacción del personal para elaborar el plan de intervención y elevar la productividad

Gráfica 4. Nivel de Satisfacción laboral, personal de la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

**Cuadro 5. Vínculo laboral en otras instalaciones de salud del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.**

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	0	0%
No	10	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Según el cuadro N°5, el 100% del personal encuestado sólo ejerce su profesión en el Hospital Gustavo Nelson Collado, situación no común de este profesional que con el deseo de incrementar ingresos laboran en más de una institución.

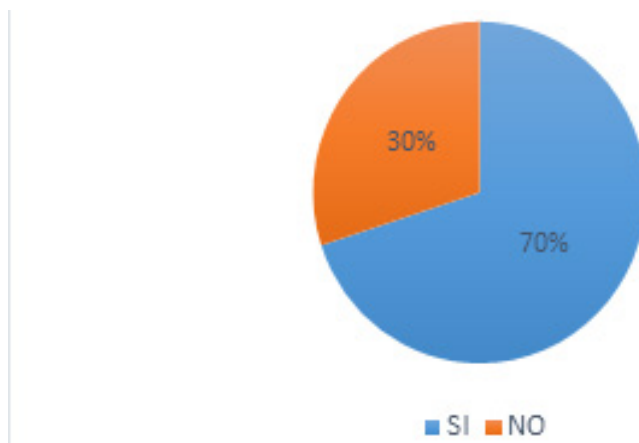
**Cuadro 6. Ausentismo Laboral del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019**

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	7	70%
No	3	30%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Según el cuadro N°6, un 70 % de los encuestados se han ausentado durante sus turnos de trabajo en contraposición con un 30 % que no se ausentan. Este hecho denota que el ausentismo laboral se ha incrementado y que la institución no está exenta a este problema, aunque desconocemos que las causas son multifactorial.

Gráfica 6. Ausentismo laboral del personal de enfermería primer semestre 2019



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

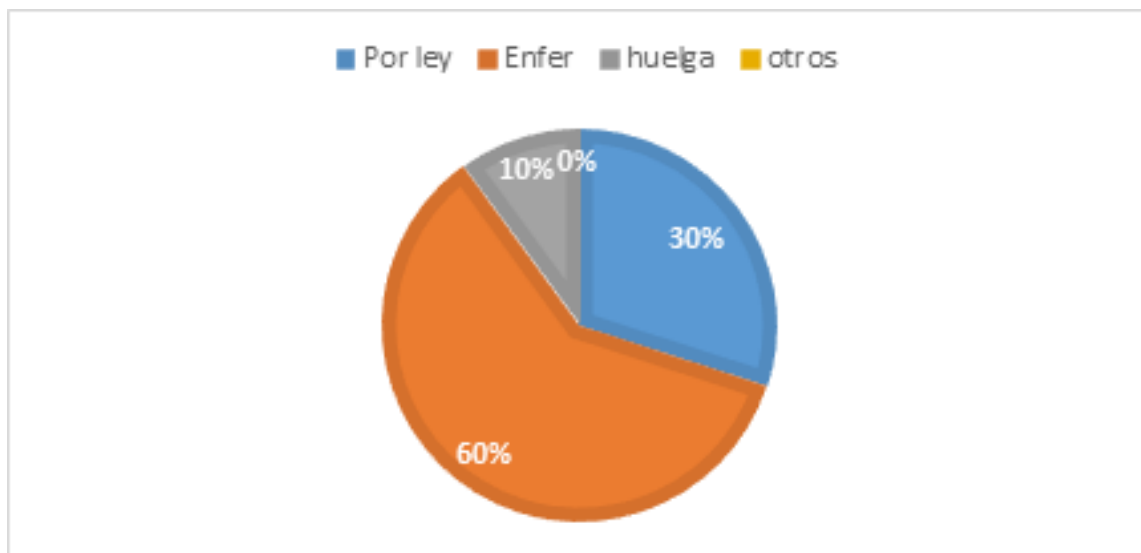
**Cuadro 8. Causas del Ausentismo del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.**

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Por ley establecida	3	30%
Enfermedad	6	60%
Huelgas	1	10%
otros	0	0%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Como señala el cuadro N°8 el ausentismo puede ser ocasionado por diversos factores entre los cuales se señala que el 60% de los trabajadores se ausentan por temas asociados a la enfermedades sin embargo el estudio no señala el tipo de enfermedad y otro 30% corresponde a las ausencias por ley.

**Gráfica 8. Causas del Ausentismo del personal que labora en la sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado durante el primer semestre 2019.**



Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

**Cuadro 9. Conocimiento del personal sobre afectación del ausentismo a la institución Sala medicina- HGNC, primer semestre 2019.**

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativo
Si	10	100%
No	0	0%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala medicina H.G.N.C.R. Chitré.

El cuadro N°9 resalta el conocimiento que tiene el personal de enfermería sobre el impacto del ausentismo laboral, el 100% de los encuestados son conscientes de las repercusiones que trae consigo el alto ausentismo tanto para la institución, departamento de enfermería y al personal de enfermería de la sala de medicina del HGNCR.

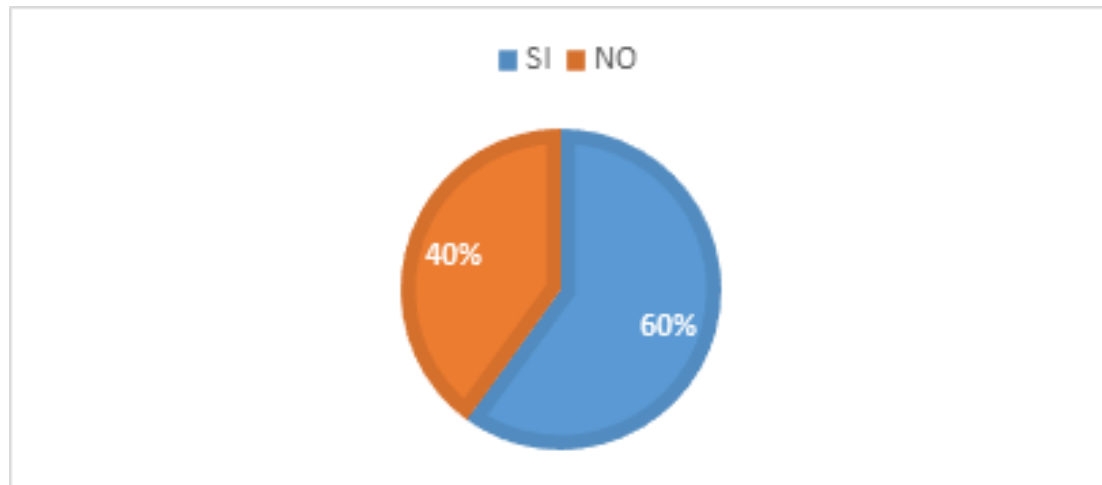
**Cuadro 10. Aplicación de medidas correctivas por los jefes de departamento-HGNC- 2019**

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	6	60%
No	4	40%

Fuente: Encuesta realizada a personal de enfermería de la sala de medicina H.G.N.C.R. Chitré.

Como se observa, el 60% del personal encuestado considera que sus jefes si han tomado las medidas correctivas sin embargo un 40 % manifiesta que no. Cabe señal que la institución de salud CSS posee un reglamento interno que maneja el recurso humano, donde las acciones están bien tipificadas por consiguiente se necesita que cada jefe haga cumplir objetivamente el mismo y que se apliquen las sanciones pertinentes ante el ausentismo.

**Gráfica 10. Aplicación de medidas correctivas por los jefes de departamento - HGNC- 2019**



Fuente: Encuesta personal de enfermería de sala medicina H.G.N.C.R. Chitré.

### **CONCLUSIONES**

Del trabajo de investigación se desprende que el ausentismo laboral del personal de enfermería, de la sala de medicina, del Hospital Gustavo Nelson Collado, durante el primer semestre del año 2019, es multifactorial, el 60% del ausentismo laboral es causado por enfermedades, nuestro estudio no contempló determinar el tipo de enfermedades, lo que se puede convertir en otro tema de investigación importante para la toma de decisiones. Otro dato curioso, es que el 70% del personal de la sala tiene poco tiempo de laborar en la institución, menos de seis años. Ante estos hallazgos es necesario incluir la participación de salud ocupacional para la evaluación y seguimiento de estos funcionarios.

Por otro lado, muchos funcionarios en este caso 30% de los encuestados, faltan porque tienen derechos. Habría que regular este aspecto, ya que una llamada y decir se encuentra indispuerto es causa de aceptar la ausencia a la jornada.

Por todo lo anterior consideramos necesario que las autoridades competentes den una revisión al documento del reglamento interno y se hagan las modificaciones necesarias para mejorar el tema laboral ya que está comprobado que el ausentismo laboral en las instalaciones de salud afecta directamente en la atención de cada paciente.

### **RECOMENDACIONES**

Realizar entrevista cada cierto tiempo de satisfacción laboral dirigida al personal que se ausenta consecutivamente, al mismo tiempo se deben seguir aplicando estudios continuos que nos permitan

evidenciar la realidad de los trabajadores de enfermería para tomar medidas curativas inmediatas al problema, además que se tome en cuenta la rotación periódica del personal para evitar el deterioro de los equipos de trabajo por los ausentismos laborales.

### **AGRADECIMIENTO**

Deseamos expresar nuestro especial agradecimiento para la culminación de esta investigación a la Coordinadora de Investigación de la sede de Umecit Chitré, profesora Magister Anielka Samaniego, por su guía y asesoramiento, al personal de enfermeras, técnicos de enfermería de la Sala de Medicina, así como al departamento de Supervisión del Hospital Dr. Gustavo N. Collado R.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Aguirre Gas H. Evaluación de la calidad de la atención médica. Expectativas de los pacientes y los trabajadores de las Unidades Médicas. Salud Pública de México; México: 1990; 32: 170 – 80.
- Barbosa Soler ZA. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. Rev Latino-am Enfermagem 2003 março-abril; 11(2):177-83
- Cabrera-Pivaral CE, Franco-Chávez SA, González-Pérez G, Vega-López G, Parra-Estrada J, Iñiguez-Núñez E. Satisfacción laboral de profesionales de la salud en el IMSS, Jalisco 1999-2002. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2004; 42(3):193-198.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. Características de la personalidad asociadas a ausentismo laboral en enfermeras de un hospital de Traumatología. [consultado 5 de marzo de 2004], Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/dgces/foro/carteles/2000/imss.htm>
- Rodríguez, L. caracterización del Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Regional Dr. Rafael Estevez. Tesis. Maestría en Salud Pública Énfasis en Salud Ocupacional. sibiup.up.ac.pa Abril 2013.
  - Rosa Albina Velásquez Perales1\* <https://orcid.org/0000-0002-7525-4940>
  - Rudi Amalia Loli Ponce1 <https://orcid.org/0000-0002-3843-5451>
  - Miguel Hernán Sandoval Vegas1 <https://orcid.org/0000-0001-9498-8811>
  - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Autor para la correspondencia: [rvelasquezp@unmsm.edu.pe](mailto:rvelasquezp@unmsm.edu.pe)