



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA/O EN ENFERMERÍA.**

**TEMA:**

**FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN  
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA  
BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.**

**AUTORA:**

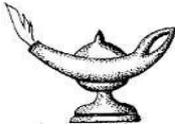
**JOSSELYN PATRICIA HERNANDEZ MALDONADO.**

**TUTORA:**

**LCDA. MÓNICA SAONA GÓMEZ**

**GUAYAQUIL – ECUADOR  
2017 – 2018**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA/O EN ENFERMERÍA.**



**TEMA:**

**FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN  
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA  
BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.**

**AUTORA:**

**JOSELYN PATRICIA HERNANDEZ MALDONADO**

**TUTORA:**

**LCDA. MÓNICA SAONA GÓMEZ**

**GUAYAQUIL – ECUADOR  
2017 – 2018**



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

---

Guayaquil, 16 de Marzo del 2018

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE TITULACIÓN**

Yo, **MÓNICA SAONA GÓMEZ**, tutor del trabajo de titulación **FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017**. Certifico que el presente trabajo de investigación, fue elaborada en su totalidad por **JOSSELIN PATRICIA HERNÁNDEZ MALDONADO** con C.I. No. **0931101356**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**, en la **Carrera de Enfermería** de la **Facultad de Ciencias Médicas**, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su revisión.

Atentamente,

**LCDA. MÓNICA SAONA GÓMEZ**



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

---

Guayaquil, 15 de febrero del 2018

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR**

Habiendo sido nombrado **JANETH DONOSO**, tutor del trabajo de **FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017**. certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por **JOSSELYN PATRICIA HERNÁNDEZ MALDONADO** con C.I. No. **0931101356**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **LICENCIATURA EN ENFERMERÍA** , en la **CARRERA DE ENFERMERÍA** , ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

  
\_\_\_\_\_  
DOCENTE TUTOR REVISOR  
C.I. No. 1201040258



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

---

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Yo, **HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA** con C.I. No. **0931101356** Certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.** son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN\*, autorizamos el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

**HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA**

**C.I # 0931101356**

\*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899- Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

**TÍTULO:** FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.

<b>Autora:</b> JOSELYN PATRICIA HERNANDEZ MALDONADO	<b>REVISORES:</b>				
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad de Guayaquil	<b>FACULTAD:</b> Ciencia Medicas				
<b>CARRERA:</b> Licenciatura en Enfermería					
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> 2018	<b>N° DE PÁGS.:</b> 76				
<b>ÁREA TEMÁTICA:</b> Enfermería					
<b>PALABRAS CLAVES:</b> Ausentismo Laboral, ausentismo justificado, ausentismo injustificado.					
<p><b>RESUMEN:</b></p> <p>El ausentismo laboral es la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. Se realizó el siguiente trabajo de investigación con el objetivo de identificar los factores que inciden el ausentismo laboral del personal de enfermería en el hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017.</p> <p>La investigación se basa en el método científico, porque permitió verificar si los factores del ausentismo laboral del personal de enfermería Se aplicó la Investigación de campo para obtener los resultados por medio de la observación, El tipo de enfoque es cuantitativo por medio de encuesta .La muestra se consideró del tipo no probabilística, por considerar que la población no es alta. La mayoría de los licenciados de Enfermería del Hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante no tiene la cantidad del personal de enfermería suficiente por lo cual su desempeño laboral no es adecuado.</p>					
<b>N° DE REGISTRO:</b>	<b>N° DE CLASIFICACIÓN:</b>				
<b>DIRECCIÓN URL:</b>					
<b>ADJUNTO PDF</b>	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><b>SI</b></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><b>NO</b></td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>
<input checked="" type="checkbox"/>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>		
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES</b> Josselyn Hernández Maldonado	<table border="1"> <tr> <td><b>Teléfono:</b> 0992976106</td> <td><b>E-mail:</b> <a href="mailto:josselynhernandezma@gmail.com">josselynhernandezma@gmail.com</a></td> </tr> </table>	<b>Teléfono:</b> 0992976106	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:josselynhernandezma@gmail.com">josselynhernandezma@gmail.com</a>		
<b>Teléfono:</b> 0992976106	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:josselynhernandezma@gmail.com">josselynhernandezma@gmail.com</a>				
<b>CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Carmen Sánchez Hernández <b>Telf. 0992281106</b>				
	<b>E-mail:</b>				

## AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a mi padre celestial por permitirme abrir mis ojos cada mañana y por haberme guiado a escoger esta profesión que el único propósito de Ella es amar a sus semejantes sin importar la condición que presente.

A mis padres porque desde el primer momento supieron guiarme con amor y me enseñaron a nunca darme por vencida que los errores de la vida simplemente son un obstáculo que se debe dejar pasarlos y saber que simplemente te ayudan a logra más experiencias y aprendizaje y al nunca darme por vencida por más grandes que fuera el fracaso y al saber que en ellos puedo confiar lo más preciado que tengo en mi vida, que muchas veces supieron llenar el vacío que queda por el deber cumplido.

Un agradecimiento especial al HOSPITAL DEL NIÑO DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE. Por abrirme las puertas de su casa y lograr la experiencia en mi campo profesional, gracias a ustedes puedo sentir e deber el deber cumplido y el saber que mis aprendizajes no fue en vano, que mis queridas licenciadas lograron un éxito profesional impartido sus conocimientos y vivencias de esta noble vocación.

JOSSELYN HERNANDEZ MALDONADO.

## **DEDICATORÍA**

Dedico este proyecto de vida a mis padres FERNANDO HERNANDEZ Y CARMEN MALDONADO por ser el eje fundamental en mi vida personal y profesional porque gracias a su constancia perseverancia y amor puedo dar por concluida una meta muy importante en mi vida. No quiero pasar por alto y dedicar esta trabajo a ustedes mis queridas licenciada que con sus experiencias y el amor a la carrera han sabido cultivar sus gratos consejos y conocimientos para mí, me han enseñado que en mi carrera lo más importante prevalece es la humanidad y brindar servicios de calidad y calidez a las personas sin desmerecer el estatus de vida que tengan.

Pude vencer grandes obstáculos y miedos a la adversidad y al pensar no poder cumplir con mi meta soñada porque mi único propósito de vida es llegar hacer una profesional de elite para así poder cumplir los sueños de mi querida hija MARIA EMILIA y enseñarle que la constancia, esfuerzo y superación es lo que siempre debe prevalecer en un ser humano y sentirme orgullosa del deber cumplido sé que ahora empieza una nueva etapa en mi vida profesional, donde me tocara poner en práctica todos mis conocimientos adquiridos y saber en mi mente y corazón que puedo salvar muchas vidas y motivar a nunca darse por vencido.

Mis hermanos JOHANNA, PAULINA Y FERNANDO que fueron parte de este sueño porque con sus consejos y palabras de aliento supieron motivarme a cada día mas me enseñaron muchas cosas a querer, compartir y también a ser feliz, y al saber que todos mis sueños se pueden volver realidad si tengo el coraje de perseguirlo.

A mi tutora LIC. MÓNICA SAONA GÓMEZ por compartir sus conocimientos, enseñanzas de esta noble vocación, y saber que el tiempo me regalo grandes amigos donde logramos compartir momentos especiales en nuestras vidas.

JOSELYN PATRICIA HERNANDEZ MALDONADO

## INDICE DE CONTENIDO

### Contenido

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE TITULACIÓN .....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR.....	iii
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS.....	iv
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA .....	vii
INDICE DE CONTENIDO .....	viii
INDICE DE TABLA.....	x
INDICE DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 PLANTEAMIENTO Y ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1.6 OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>1.6.1. Objetivos General.....</b>	<b>7</b>
<b>1.6.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>7</b>
CAPÍTULO II.....	8
<b>2.1 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>9</b>
<b>2.3.1 Causas del Ausentismo Laboral .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.2 Enfermedad comprobada .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.3 Enfermedad no comprobada .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.4 Diversas razones de carácter familiar.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.5 Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3.6 Faltas voluntarias por motivos personales .....</b>	<b>11</b>

2.3.7 Dificultades y problemas financieros .....	11
2.3.8 Problemas de transporte.....	11
2.3.9 Baja motivación para trabajar.....	11
2.3.10 Clima organizacional insostenible.....	11
2.3.11 Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.....	12
2.3.12 Escasa supervisión de la jefatura .....	12
2.3.13 Políticas inadecuadas de la organización.....	12
2.3.14 Accidentes de trabajo.....	12
2.3.15 Otras Causas que pueden citarse .....	12
2.4 Factores Relevantes del Ausentismo Laboral .....	13
2.5 BASES LEGALES .....	21
2.5 VARIABLES .....	28
CAPITULO III .....	31
METODOLOGÍA .....	31
3.1. Diseño del estudio.....	31
3.1.2. Tipo de estudio.....	31
3.2. Población.....	32
3.2.1. Muestra .....	32
3.2.2. Instrumento para la recolección de la información.....	33
3.3. Recolección, análisis y tabulaciones de la información.....	33
3.3.1. Criterios de inclusión.....	33
3.3.2. Criterios de exclusión:.....	34
3.3.3 Consideraciones éticas.....	34
Capitulo IV .....	35
RESULTADO Y DISCUSIÓN .....	35
4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS .....	35
CAPITULO V.....	45
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN .....	45
Conclusiones.....	45
Recomendaciones:.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47
ANEXOS .....	49
ANEXO 1 .....	50
RÚBRICA DE EVALUACIÓN MEMORIA ESCRITA TRABAJO DE TITULACIÓN .....	50
ANEXO 2 .....	51
ANEXO 3 .....	52

ANEXO 4 .....	53
ANEXO 5 .....	54
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD .....	55
ANEXO 7 SOLICITUD ENTREGADA AL HOSPITAL PARA APROBACION DE TEMA.....	56
ANEXO 8 RESPUESTA DEL HOSPITAL DE APROBACION DEL TEMA .....	57
ANEXO 9 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	58

### INDICE DE TABLA

<b>Tabla 1 Sexo .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 2 Edad.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 3 Que Cargo usted tiene en la institución .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 4 Tiempo que labora en la Institución .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 5 Que turno de trabajo desempeña .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 6 estado Civil.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 7 Tiene Familiares a Cargo.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 8 Cuando ha faltado a la institución por un ausentismo justificado presenta .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 9 Considera usted que la institución tiene un clima organizacional adecuado.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 10 Considera usted que la subdirección de enfermería aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral.....</b>	<b>44</b>

### INDICE DE GRAFICOS

<b>Grafico 1.....</b>	<b>35</b>
<b>Grafico 2.....</b>	<b>36</b>
<b>Ilustración 3 .....</b>	<b>37</b>
<b>Grafico 4.....</b>	<b>38</b>
<b>Grafico 5.....</b>	<b>39</b>
<b>Grafico 6.....</b>	<b>40</b>
<b>Grafico 7.....</b>	<b>41</b>
<b>Grafico 8.....</b>	<b>42</b>
<b>Grafico 9.....</b>	<b>43</b>
<b>Grafico 10.....</b>	<b>44</b>



## **FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.**

**Autor:** Hernández Maldonado Josselyn Patricia.

**Tutor:** Lic. Mónica Saona Gómez

### **RESUMEN**

El ausentismo laboral es la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. Se realizó el siguiente trabajo de investigación con el objetivo de identificar los factores que inciden el ausentismo laboral del personal de enfermería en el hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017.

La investigación se basa en el método científico, porque permitió verificar si los factores del ausentismo laboral del personal de enfermería Se aplicó la Investigación de campo para obtener los resultados por medio de la observación, El tipo de enfoque es cuantitativo por medio de encuesta .La muestra se consideró del tipo no probabilística, por considerar que la población no es alta. La mayoría de los licenciados de Enfermería del Hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante no tiene la cantidad del personal de enfermería suficiente por lo cual su desempeño laboral no es adecuado.

**.Palabra clave:** AUSENTISMO JUSTIFICADO, AUSENTISMO INJUSTIFICADO, PERMISOS GREMIALES.

FACTORS THAT DETERMINE LABOR AFFECTION IN NURSING AT THE DR HOSPITAL. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE OF THE CITY OF GUAYAQUIL, 2017.

Author: Hernández Maldonado Josselyn Patricia.

Tutor: Lic. Monica Saona Gomez

### **ABSTRAC**

Absenteeism is the lack of assistance of employees to their jobs for direct or indirectly avoidable reasons, such as illness, whatever their duration and common professional character, work accident or not including medical visits, as well as Unjustified absences during all or part of the workday and circumscribed permits during work hours. The following research work was carried out with the objective of identifying the factors that affect the work absenteeism of the nursing staff in the Dr. Francisco de Icaza Bustamante child hospital in the city of Guayaquil 2017.

The research is based on the scientific method, because it allowed to verify if the factors of work absenteeism of the nursing staff. Field research was applied to obtain the results through observation. The type of approach is quantitative by means of a survey. Sample was considered of the non-probabilistic type, considering that the population is not high. Most of the Nursing graduates of the Dr. Francisco de Icaza Bustamante Children's Hospital do not have enough nursing staff, so their work performance is not adequate.

Key word: JUSTIFIED TRUSTEE, UNFAIR TRUSTEES, and GLOBAL PERMITS.

## INTRODUCCIÓN

La salud constituye una de las responsabilidades y prioridades del Estado Ecuatoriano estipulado como mandato en la Constitución de la República el acceso permanente e ininterrumpido al servicio de salud conforme al principio de equidad, solidaridad, universalidad, eficiencia y eficacia. Las instituciones de salud tanto públicas como privadas deben cumplir con la Constitución de la República que entre otras cosas manifiesta que es obligación dar atención de salud oportuna y especializada a las personas que lo requieran sin importar sexo, raza, nacionalidad, costumbres.

La necesidad de que la atención a los usuarios de los servicios de salud sea cubierta satisfactoriamente en las diversas instituciones que conforman este sector, en lo que a personal de enfermería se refiere, ha generado una constante búsqueda, para lograr que la prestación de estos servicios se traduzca en prácticas efectivas logradas a través del equilibrio entre cuidados de calidad y mayor productividad en los servicios.

Con este antecedente y desde la rotación que realice como interna de Enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante se pudo observar que el ausentismo del personal de enfermería se estaba incrementando.

El Hospital del Niño “Dr. Francisco de Icaza Bustamante” es una institución de tercer nivel y referencia Nacional regentada por el MSP, tiene una dotación de 456 camas. Actualmente esta institución cuenta con un total de 283 licenciadas enfermería, y un total de 223 auxiliares de enfermería.

Ausentismo laboral es la falta del personal de salud a su jornada de trabajo hay varios tipos de ausentismo laboral los cuales son ausentismo justificado que se da por permisos médicos que los otorga el instituto ecuatoriano de seguridad social, calamidad domestica descargo a vacaciones. El ausentismo injustificado o permisos gremiales.

El Desempeño Laboral en Enfermería se determina en dos funciones básicas: ser prestadoras y gerentes de servicio. En este sentido, las enfermeras son al mismo tiempo prestadoras de servicio y coordinadora en el área de cuidado, quienes poseen conocimientos clínicos, administrativos y gerenciales que se superponen en el desempeño laboral. En consecuencia, el trabajo como sinónimo de desempeño laboral se caracteriza por el esfuerzo físico e intelectual de los seres humanos, que favorece al desarrollo de acciones creativas y productivas, mediante la utilización de instrumentos,

materiales, técnicas para generar bienes y servicios. Por lo tanto, el desempeño laboral en enfermería está basado en la ejecución de actividades profesionales y reflejan el conocimiento, habilidades y destrezas de los mismos.

Este trabajo de investigación pretende la recopilación de datos suficientes para poder identificar factores que determinan el ausentismo laboral en enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017.

El presente trabajo consta de dos fases los mismos se evidencian en el índice, y se detallan a continuación:

**Capítulo I.** El Problema; enuncia del problema; se expone los objetivos generales y específicos, la justificación.

**Capítulo II.** Marco Teórico, se enmarca los antecedentes de estudio y el sustento científico teórico del tema de investigación; abarca también, la fundamentaciones: legal.

**Capítulo III.** Diseño Metodológico, en este capítulo se revelan métodos y técnicas de la investigación; la población universo y la muestra donde se aplicará las encuestas. Se plantea las variables de la investigación y las definiciones conceptuales. Análisis de los resultados de la encuesta realizada a los profesionales de Enfermería.

**Capítulo IV.** Diseño y Descripción de la propuesta, se inicia con la introducción de la propuesta, se plantea objetivo General y Específicos y se describe el contenido de la propuesta, con su respectiva planificación y los elementos interactivos que intervendrán en la misma.

**Capítulo V** Conclusiones y recomendaciones, referencias Bibliográficas, anexos, evidencia fotográficas.

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2 PLANTEAMIENTO Y ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

El ausentismo laboral se define al incumplimiento e inasistencia a la jornada laboral o puesto de trabajo, existen varios tipos los cuales son ausentismo previsible y justificado, ausentismo no previsible, sin justificación.

El ausentismo laboral Del personal de enfermería del Hospital del Niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante ha causado sobrecarga de trabajo al personal que asiste a laboral, lo cual lleva a que se disminuya la calidad de atención.

Este ausentismo puede darse por la exposición a algunos factores de riesgo como “agotamiento mental”, “estrés laboral”, “estrés emocional” y “desgaste profesional”, lo cual puede deberse a múltiples factores personales y organizacionales entre los que destacan el estado civil, el género, la edad, la antigüedad laboral, el coeficiente Enfermera paciente y el ambiente físico y organizacional del trabajo.

El hospital del Niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante es una institución pública perteneciente al MSP, la misma que tiene en la actualidad enfermeras de planta enfermeras de contrato auxiliares de enfermería de planta y auxiliares de enfermería de contrato

Es innegable que al observar el ausentismo en el personal de enfermería pacientes y la frecuencia con la que se presenta, es que surge el siguiente tema de investigación: ¿Existe una relación entre el ausentismo laboral y el desgaste profesional? ¿Es el exceso de trabajo una de las causas de ausentismo laboral?

### **1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.**

La presente investigación estará enmarcada en identificar los factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017

### **1.4 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

¿Cómo influye el ausentismo laboral en el personal de enfermería al Hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017?

## 1.5 JUSTIFICACIÓN

Este trabajo investigativo se lleva a cabo, para determinar los factores que influyen en el ausentismo laboral en enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017.

Nos hemos basado en el tema antes mencionado ya que durante el internado, en la rotación de enfermería pediátrica periodo 2017 se pudo observar la carencia de personal en las diversas áreas lo cual influía mucho la sobrecarga de trabajo y más que todo la demanda de pacientes insatisfechos.

Para corroborar cuales son los motivos de la falta del personal en el área de enfermería y que esto disminuya una atención con calidad y calidez, tomando en cuenta la demanda de pacientes que se atienden y se encuentran bajo los cuidados del personal de enfermería en el hospital del niño Dr. Francisco Icaza Bustamante.

Con este proyecto podremos determinar la realidad que conlleva al personal de enfermería, debido al ausentismo y en qué manera esta investigación podrá sugerir posibles soluciones para poder resolver dicho problema.

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1. Objetivos General**

Identificar los factores que inciden el ausentismo laboral del personal de enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

- Describir los factores que determinan el ausentismo laboral en enfermería.
- Categorizar los tipos de ausentismos laboral del hospital Dr. Francisco Icaza Bustamante en la ciudad de Guayaquil 2017.
- Proponer plan de mejoramiento a la gestión de cuidados de enfermería.

## CAPÍTULO II

### 2.1 MARCO TEÓRICO

### 2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

“La Organización Mundial de la Salud (2004), Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.”

Según Sánchez y Sierra (2014) refieren que: En una muestra de 68 enfermeros y auxiliares que trabajan en la UVI del Hospital de Ramón y Cajal se encontraron bajas puntuaciones en las tres dimensiones del síndrome (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), y tendencia a padecerlo la mayoría de la población un 45,6%. Se concluyó que el perfil del trabajador que padece síndrome de Burnout sería en primer lugar las enfermeras, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo.

La relación de esta investigación se basa en que el personal de enfermería del hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante presenta cansancio emocional porque trabajan en dos unidades hospitalarias, o también por sus faltas injustificadas y suben su justificativo al sistema intranet del hospital.

FERRARO, C. (2016) Para disminuir el ausentismo laboral de las profesionales de enfermería, siendo una de ellas: Planear acciones de conciliación de los horarios laborales con las trabajadoras, dando lugar a políticas de flexibilización horaria, permitiendo al personal cambiar de turno de trabajo para sus necesidades extra-laborales. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independientemente de las causas que lo originen.

Este aporte tiene gran relevancia al estudio que estamos realizando porque la líder de cada servicio realiza el horario tomando en cuenta las necesidades del personal de enfermería de cada área ya que así se puede evitar el ausentismo laboral.

ROBBINS (2004), En su libro de Comportamiento Organizacional, tiene presente las siguientes variables para analizar el ausentismo laboral:

Género: no existe diferencias marcadas entre la productividad laboral entre hombres y mujeres. No hay pruebas que el género afecte su satisfacción con el trabajo. Se encuentra la diferencia entre género es cuando las mujeres trabajadoras tienen hijos preescolares, porque prefieren los puestos de medio tiempo, horarios flexibles, trabajos a distancia para cumplir con sus obligaciones familiares.

Estado civil: las investigaciones muestran que los empleados casados faltan menos, la rotación es menor y tienen mayor satisfacción en el trabajo que sus compañeros solteros.

Edad: El ausentismo es mayor en los hombre entre los cincuenta y cuatro y sesenta y cinco años, las mujeres entre los treinta y cinco años y cuarenta y uno años. Siendo la enfermedad la causa más frecuente del ausentismo”.

La relación de esta investigación con nuestro trabajo se basa que el personal de la institución que más ausentismo presenta es el sexo femenino, de estado civil unión libre y el rango de edad es de 35 a 45 años de edad.

## **2.3 BASES TEORICAS**

Según Chiavenato (2003) declara que: Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo

El ausentismo laboral se presenta por factores que hacen que el empleado deja de presentarse en su sitio de trabajo por motivos justificados o no, podemos decir que la Legislación Laboral en la mayoría de los países protegen a los trabajadores en el caso que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad domesticas o en el caso de las mujeres cuando tienen algún tratamiento médico producto del embarazo.

### **2.3.1 Causas del Ausentismo Laboral.**

El ausentismo se puede dar por: estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan alicientes para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina, y por supuesto por problemas de salud físicos y mentales

El ausentismo laboral en el personal de enfermería las causas pueden fatiga, sobrecarga de trabajo, estrés, es debido a eso que muchos del personal de enfermería no asistan a trabajar, ya que eso les causa un decaimiento de salud tanto físico como mental.

### **2.3.2 Enfermedad comprobada:**

Cuando hay un certificado médico que demuestre una patología que impide ir a trabajar, dándole una cantidad determinada de tiempo hasta tener la capacidad de reintegrarse al trabajo. (FERRARO, 2016)

Esto quiere decir cuando el personal de enfermería falta presenta su justificativo del IESS (instituto ecuatoriano de seguridad social) ya que demuestra una patología que impide ir a trabajar).

### **2.3.3 Enfermedad no comprobada:**

Inasistencia al trabajo aludiendo enfermedad, pero no está debidamente comprobada. Cuando el personal de enfermería falta a la institución pero no presenta su justificativo que lo otorga e instituto ecuatoriano de seguridad social. (FERRARO, 2016)

### **2.3.4 Diversas razones de carácter familiar:**

Cualquier situación que evite la asistencia al trabajo, que no sea por enfermedad, sino por otras razones

Esto quiere decir cuando el personal de enfermería falta y no presenta su justificativo y se queda con una falta injustificada que se da por: pluriempleo o estrés laboral

### **2.3.5 Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor:**

Cuando se antepone otras obligaciones ante el trabajo, y se deja de lado las obligaciones laborales.

Se entiende por tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor cuando el personal de enfermería tiene otras prioridades familiares que hace que deje a lado las obligaciones laborales.

### **2.3.6 Faltas voluntarias por motivos personales:**

La falta al trabajo, aun sabiendo los riesgos que pueden desencadenar, por realizar otras actividades.

### **2.3.7 Dificultades y problemas financieros:**

Cuando el factor económico es un impedimento para ir al trabajo.

### **2.3.8 Problemas de transporte:**

En ciertas ocasiones se vive lejos de lugar de trabajo, y es casi imposible el acceso a él, por lo que el transporte se vuelve un factor para el ausentismo laboral.

A veces los `profesionales de salud viven en otras provincias y eso les impide que lleguen a su lugar de trabajo y es un factor para que aumente el ausentismo laboral en la institución.

### **2.3.9 Baja motivación para trabajar:**

Se puede deber por muchas razones, por motivos personales o por algún conflicto en el trabajo. Esto se da cuando las profesionales de salud presentan un problema personal y eso hace que el personal de salud tenga una baja motivación para trabajar.

### **2.3.10 Clima organizacional insostenible:**

En ciertas ocasiones hay situaciones de egoísmo, irrespeto entre el personal lo que predispone al empleado a sentir que no se puede trabajar de manera natural. En ciertas ocasiones hay situaciones de egoísmo, irrespeto entre el personal lo que predispone al empleado a sentir que no se puede trabajar de manera natural.

### **2.3.11 Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo:**

Cuando no se prepara de manera adecuada con una capacitación previa al personal que va a ingresar a la empresa.

### **2.3.12 Escasa supervisión de la jefatura:**

Se debe tener un personal especializado encargado de supervisar y guiar al personal al cual se puede recurrir en alguna situación.

### **2.3.13 Políticas inadecuadas de la organización.**

En ciertas instituciones no se toma en cuenta las opiniones del personal en algunos cambios, y se pasa encima del personal sobrevalorando a los empleados.

### **2.3.14 Accidentes de trabajo:**

Ocurre cuando no se toma las precauciones necesarias para el trabajo que se va a realizar y cuando no se cuenta con el material de bioseguridad necesario.

### **2.3.15 Otras Causas que pueden citarse:**

- Defunción del personal de salud.
- Jubilación.
- Renuncia voluntaria de la institución.

## **2.4 Factores Relevantes del Ausentismo Laboral.**

### **La Motivación hacia el Trabajo.**

Es muy común escuchar en la organización la sentencia: “hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más”. Frecuentemente a este mandato se le da un cariz manipulatorio, como si fuera marionetas a quienes hay que “motivar”. Generalmente se emplea el término como sinónimo de inducción o excitación. Para hacer las cosas más difíciles, se destaca la “motivación por el trabajo”; pero en esta fase se habla de dirección, como si el trabajo fuera el factor hacia el cual tendiese la conducta y como si la labor fuese capaz de iniciar, mantener y dirigir la conducta. En otras palabras se trata de convertir al trabajo en un fin; sin embargo, resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosa. (BARRERA, 2014)

Dentro del trabajo laboral es muy importante que haya motivación hacia el personal de Enfermería, es una condición básica que se debe tener en cuenta y que no cuesta nada, en la valoración de los factores psicosociales, pues ellos son los que deben dar a las expectativas de las personas que trabajan, cada persona tiene aspiraciones y valores personales y que una sola palabra ayuda a que el personal de Enfermería se sienta bien y tengan aún mejor un rendimiento en su trabajo.

Las organizaciones emplean medios de recompensa o sanción para tratar de influir sobre la conducta de sus miembros; trata de que aprendan cuáles son los tipos de actuación adecuados dentro de la organización a fin de desterrar a los inoperantes. Desde luego, los que se consideran adecuados constituyen de alguna manera a lograr los objetivos de la organización.

Es lógico entonces, para que se realice un aprendizaje efectivo, los incentivos o premios deben resultar atractivos para los miembros de la organización; es decir, debe estar constituido de manera que sirvan a estos para lograr sus objetivos personales.

## **Relación Entre Actitud y Trabajo**

Es frecuente que las personas piensen que un trabajador satisfecho o contento produce más; sin embargo, existen otros elementos además de la satisfacción del empleo, que actúa como factores determinantes de la eficiencia de los empleados. Para algunos de estos una alta producción o la estabilidad del empleo, puede significar un medio para alcanzar otras metas, tales como una buena posición o la adquisición de un nuevo automóvil. (BARRERA, 2014)

La satisfacción en el trabajo a nivel global variaría de acuerdo con los factores tales como la posición profesional, el sexo, la edad y la experiencia. Puede decirse que una actitud favorable no necesariamente trae aparejada una elevada producción; parece que las actitudes favorables están más relacionadas con el ausentismo, la puntualidad y la estabilidad.

## **Cultura Organizacional**

Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente en su cultura organizacional. El modo en el que las personas interactúan en la organización las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización.

## **El Supervisor**

Un supervisor es todo aquel que tiene personas bajo sus órdenes. De acuerdo con esta definición, pertenece por lo menos a tres grupos definidos: el trabajo al que supervisa, el de la dirección del que es representante inmediato, y el de supervisores del que es compañero.

Guía e instructor de sus empleados.

- Ejecutor de ideas: de las propias y de las procedentes de sus superiores o de especialistas del staff.
- Miembro del grupo de trabajo de los superiores de su propio nivel.
- Subordinado de su propio jefe y de otros de jerarquías superiores.
- Medidor, ante los niveles superiores, en cuanto a las necesidades de sus subordinados, tal como son presentadas estas por los delegados sindicales y por los propios interesados.

#### **1.1.1.1. Enfermedades Profesionales.**

El hombre, debido a su actividad profesional está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que éste sea nocivo para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas enfermedades profesionales. (CASTAÑEDA, 2014)

### **LA ROTACIÓN DE PERSONAL**

Según Gary Desler (2000):

Técnica de capacitación gerencial que incluye el movimiento de un individuo de un departamento a otro para ampliar su experiencia e identificar sus puntos débiles o fuertes. Se considera que es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

La rotación del personal de Enfermería a otra área es una de las más comunes que se puede observar dentro de las instituciones hospitalarias debido a la falta del personal de dicha área, o debido a que es una ley importante que se rige en dicha institución, es una de las causas que se da el ausentismo y por ultimo ya se cansa de los cambios a otra área y terminan renunciando.

Se sabe muy bien que la rotación del personal de Enfermería es también importante que roten a otras área, para adquirir experiencias de otras área ,pero también es una molestia para dicho personal, porque están acostumbrada a sus respectivas áreas, y no les gusta para nada esos cambios, pero es parte del profesional de Enfermería a que se desenvuelvan en otras áreas, porque también adquieren mucha experiencias.

Se dice que la misma no es una causa sino un efecto, consecuencia de ciertos fenómenos localizados en el interior o exterior de la organización, que condiciona la actitud y el comportamiento del personal.

Por lo tanto, es una variable dependiente de los fenómenos internos y/o externos de la organización, sabiendo que entre los fenómenos externos encontramos; la oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, Entre otros. Los fenómenos internos serían; la política salarial de la organización, el tipo de supervisión ejercida sobre el personal, las oportunidades de progreso y desarrollo profesional ofrecidas por la organización, el tipo y nivel de las relaciones humanas existentes en la organización, la cultura organizacional de la empresa, los criterios de evaluación de desempeño y el grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

## **2.2.2 Ventaja de la Rotacion del Personal:**

Ayuda a evitar el estancamiento mediante la introducción constante de nuevos puntos de vista en cada departamento. Prueba a la persona en proceso de capacitación y ayuda a identificar los puntos fuertes y los débiles. El cambio periódico puede también mejorar las relaciones inter departamentales.

### **2.2.2.1 Desventajas de la Rotacion del Personal:**

Alienta la generalización y tiende a ser más apropiada para desarrollar gerentes generales de línea que especialistas del staff funcional. La supervisión de la institución no puede despreocuparse por el personal de salud para un puesto de trabajo.

## **2.3 Modelos del Ausentismo Laboral.**

El principal tipo de absentismo es el atribuido a incapacidad por enfermedad o por accidente y ocupa las tres cuartas partes del ausentismo en la industria. En los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y en la calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de absentismo se ha incrementado en forma considerable por encima del 30% en los últimos 25 años. Las investigaciones sobre la relación entre ausentismo y conocimiento del oficio, adaptación, cooperación, interés por mejorar, rendimiento y alcoholismo; han sostenido que es más frecuente el ausentismo mientras más conductas negativas estén presentes en los trabajadores. Aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas; todos los estudios desde la revolución industrial, coinciden en señalar la existencia de una etiología multifactorial que reside en el factor humano, tomando al trabajador como unidad básica de la organización del trabajo; en este fenómeno interaccionan factores individuales (inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos), laborales (condiciones y medio ambiente de trabajo) y ambientales o extra laborales (medio social en el que operan las organizaciones). (MEZA, 2014)

En este contexto, se han documentado cuatro modelos explicativos con los siguientes enfoques:

Tomando en cuenta los modelos

**Modelo económico de ausentismo laboral:**

Este comportamiento obedece a la interacción de dos fuerzas: en las motivaciones individuales del trabajador para ausentarse y en la tolerancia de los empleadores respecto al número de ausencias, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que al igual que ellos, efectúan el cálculo de los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades.

**Modelo Psicosocial de ausentismo laboral:**

Las diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausentarse se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las propias normas de cada una de las culturas.

**Modelo médico del ausentismo laboral:**

Según este enfoque, los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral son: demográficos (edad, sexo, nivel ocupacional), de satisfacción con el empleo (niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad); y otros, como compromiso y distancia recorrida al trabajo.

## **Ausentismo laboral y retiro organizacional:**

En el caso de los trabajadores que se retiran voluntariamente de las organizaciones, se presenta una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Es probable que exista una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional. Los trabajadores que abandonan la organización,

### **2.3.1 Como evitar el Ausentismo en las Organizaciones:**

- Es importante que siga un control minucioso de los ausentismos laborales, para conocer la evolución y así estimar la real importancia de los indicadores calculados.
- Es necesario planear y realizar estudios en forma cuantitativa y cualitativa sobre las opiniones de los trabajadores, acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el propósito de elaborar estrategias de mejoramiento.
- Debe planificar diferentes programas específicos de salud, orientados a la prevención de enfermedades más comunes en las empresas, tales como las respiratorias y las musculares.
- Coordinar con otras instituciones públicas y privadas la realización de estudios y la organización de un centro de información frente a la temática del ausentismo, que sea del interés de los trabajadores, instituciones y empleadores.

También puede ofrecer charlas explicativas a sus empleados sobre las malas posturas o los ejercicios que puedan realizar en la oficina.

- Tenga en cuenta el sexo de sus empleados, la edad, los cambios de clima y los turnos de trabajo, para obtener resultados mucho más precisos en el estudio que realice en su empresa sobre el absentismo

- Si el índice de ausentismo en su empresa es muy alto, entonces puede recurrir a los métodos tradicionales, poniendo una máquina de control con tarjetas para que sus empleados marquen tanto la hora de entrada como de salida. Otro método puede ser pidiéndole a cada uno de sus trabajadores un informe de sus actividades diarias, en el que pueda establecer el número de horas trabajadas en una jornada normal, con el tiempo que les llevó hacer las tareas asignadas.

- Si los mayores problemas de ausentismo se producen porque los empleados se demoran en volver de la hora del desayuno o del almuerzo, o salen de la oficina a

resolver asuntos personales, entonces piense en implementar una cafetería dentro de su empresa o al menos una cocineta, y destine un mensajero para que se encargue de las diligencias de los empleados y así ellos no pierdan tiempo saliendo de la empresa.

- Muchos países, principalmente suramericanos, presentan graves problemas de orden público, lo que puede incidir en los índices de absentismo en las empresas.

### **2.3.1.2 Cargos que tienen mayor Ausentismo en una organizacion son:**

El departamento de supervisión, el área administrativa y personal de atención al usuario controladores aéreos, conductores, vigilantes, escoltas, prejubilados, los técnicos de petróleos y los empleados que acaban de ser ascendidos a cargos de mayor responsabilidad administrativa. Son cargos donde se ven mayor ausencia al trabajo se presenta por los síntomas del estrés afectando la Salud Ocupacional.

### **2.3.1.3 Enfermedades Profesionales**

Se denomina enfermedad profesional a una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo en un trabajador por cuenta ajena, y que la enfermedad esté tipificada como tal por la ley o en el BOE. Por ejemplo: neumoconiosis, alveolitis alérgica, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, exposición profesional a gérmenes patógenos. Accidente de trabajo se da por las enfermedades presenta el personal de salud sea contraída o por consecuencia del trabajo (CASTAÑEDA, 2014).

Para calificar una enfermedad profesional como tal, no basta con su especificación en el cuadro de Enfermedades Profesionales, sino que es necesario que se haya contraído realizando una de las actividades concretas recogidas en él, así como que haya sido causada por un específico agente material de riesgo, con el cual estuviera el trabajador en contacto en su lugar de trabajo.

### **2.3.1.4 Tipos de enfermedades profesionales:**

Tenemos distintos grupos de enfermedades que presentan el profesional de salud que son las siguientes:

- a) Enfermedades que son producidas por agentes químicos como (plomo, mercurio, magnesio y níquel)
- b) Enfermedades infecciosas o parasitarias como (zoonosis y paludismo etc.)
- c) Enfermedades producidas por agentes físicos que son (radiaciones ionizantes o por energía radiantes)
- d) Enfermedades sistemáticas o sistémicas (distrofia, carcinoma y cáncer)

## **2.5 BASES LEGALES**

PERMISOS MEDICOS.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO:

Art 27 Licencias con Remuneraciones: toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- A. Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual periodo podrá aplicarse para su rehabilitación.
- B. Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificadas, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripciones médicas.
- C. Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneraciones de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificara mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de este, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.
- D. Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contado desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesáreas se ampliara por cinco días más.
- E. En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidados especial, se prolongara la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y , cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificara con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de este, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública.
- F. En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre.

- G. La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días los mismos que correrán a partir de la fecha en la que la hija o hijo le fuere legalmente entregado.
- H. La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hijas o hijos hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continúa o alertada. La ausencia al trabajo se justificara mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización. (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

Son todos estos derechos que tiene la licenciada de Enfermería y deben ser respetados, ya que es un derecho nacional que se le ha sido obtenido, tendrá derecho a disponer de sus servicios por un tiempo debido a sus derechos correspondientes.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

El Ministerio de Salud Pública dará estricto cumplimiento al Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado mediante decreto No. 159 del 17 de mayo de 1962, esto es, se concederá doce semanas de permiso por maternidad a la trabajadora que dé a luz, las mismas que puedan ser acumulables si la trabajadora lo solicita y se concederá dos horas diarias de lactancia materna, de igual forma se dará cumplimiento a la Ley Orgánica Reformativa a la ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y el Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial Primer Suplemento No.528, del 13 de febrero del 2009. (DÉCIMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD, 17 junio 2010)

El profesional de Enfermería tendrá derechos a tener unos días de permiso por maternidad y paternidad, sobre todo la mujer tendrá derecho a descansar durante su embarazo y después del mismo hasta que se cumplen el tiempo requerido y otorgado por la constitución Ecuatoriana.

POR CALAMIDAD DOESTICA.

## LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO:

Art 38: la o el servidor tendrá derecho a licencia con remuneración por calamidad doméstica, definida en los términos del literal i del art 27 de la losep, y observando lo siguiente:

A. Ante el fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos o sus parientes así como por los siniestros que afecten gravemente la integridad, conocidos y registrados por la UATH, de acuerdo a lo que se enuncia en el presente artículo:

A1 Por fallecimiento de los padres, hijos, hermanos, cónyuge o la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor, se concederá 3 días, que se justificara con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto.

A2 Por fallecimiento de los suegros, cuñados o nietos de la o el servidor, se concederá dos días, que se justificara con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los tres días posteriores del reintegro a su puesto.

A3 Por accidentes grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los hijos, cónyuge o de la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor se concederá ocho días, que se justificara con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los tres días posteriores del reintegro del puesto.

Los accidentes que se produzcan son independientes en su valorización y para efectos del registro se deberá justificar ante la UATH.

A4 Por accidente grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los padres o hermanos de la o el servidor se concederá hasta 2 días, que se justificara con la presentación del correspondiente certificado médico, entro de los tres días posteriores del reintegro a su puesto.

Los accidentes que se produzcan son independientes en su valorización y para efectos del registro se deberá justificar ante la UATH.

- B. Ante el fallecimiento de los demás parientes que se encuentran señalados en el literal anterior y que se hallen contemplados hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la el servidor dos días; si tiene que trasladarse a otra provincia fuera de su lugar habitual de trabajo tres días, que se justificara con la presentación del correspondiente certificado médico dentro de los tres días posteriores del reintegro a su puesto; y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizara con cargo a vacaciones.

La documentación podrá ser presentada por el servidor o servidora, sus familiares o terceros.

Art 39: licencia por matrimonio o unión de hecho: la o el servidor que contraiga matrimonio o unión de hecho, tendrá derecho a una licencia con remuneración de tres días hábiles continuo en total, pudiendo solicitarla antes o después de la celebración del matrimonio. Una vez concedida esta licencia se deberá justificar con el documento habilitante ante la UATH con máximo tres días después de su reintegro al puesto. (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: CALAMIDAD DOMÉSTICA.

En caso de calamidad doméstica comprobada, el Ministerio de Salud Pública, en cada caso, concederá ocho días de permiso con sueldo al trabajador afectado. Se entiende por calamidad doméstica al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente del trabajador o de sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, e igualmente los siniestros que afectan gravemente la propiedad o los bienes del trabajador debidamente comprobados. (DÉCIMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD, 17 junio 2010)

Todo profesional de Enfermería tendrá derecho a tener permiso de su trabajo por calamidad doméstica, tanto por problema familiar, o problema de salud de su hijo u familia, o problema de salud de la misma, también tendrá permiso medico si la persona a tenido un accidente, todo eso debido a los días correspondientes y otorgado por la constitución.

#### POR DESCARGO A VACACIONES:

Art 65: Si fuera de los casos previstos con anterioridad de los casos previstos con anterioridad en este capítulo, sería necesario otorgar permisos a las y los servidores

públicos, el jefe inmediato podrá otorgar los mismo, los cuales serán imputable a vacaciones, y serán considerados en la correspondiente liquidación de los mismos que efectuara la UATH.

Todos estos permisos sean estos en días, horas o fracciones de hora, serán imputados a vacaciones. La UATH registrara y contabilizara estos permisos.

Art 66: De los permisos solicitados antes de cumplir el año de servicio.- Para el caso de permisos solicitados por la o el servidor, antes de que cumplan un año de servicio, estos podrán ser otorgados, previo el estudio correspondiente y la autorización de la autoridad nominadora, su delegado o jefe inmediato el que no podrá superar el porcentaje correspondiente período de vacaciones, del cual será descontado el permiso solicitado. (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

Todo profesional tiene derecho a tener sus respectivas vacaciones, ya que debido al trabajo deben de descansar respectivamente un tiempo también físico como mental y poder distraerse un poco de la vida monótona ,por eso es importante respetar este derecho.

#### Articulo 62 PERMISO PARA REPRESENTACION DE UNA ASOCIACION LABORAL:

La autoridad nominadora podrá conceder permisos con remuneraciones conforme lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 de la Losep. Este permiso se otorgara de conformidad con el plan de trabajo que deberá ser obligatoriamente mensuales y no será acumulable (MINISTERIO DE SALUD PUBLICA, 2010)

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: PERMISO SINDICALES.

El Ministerio de Salud Pública, concederá permisos con remuneración a las o los dirigentes sindicales y miembros de base filiales de OSUNTRAMSA para el cumplimiento de asistencia a congreso y asambleas de las matrices sindicales y sus organizaciones y cursos de formación sindical, en los términos del decreto ejecutivo 170 (DÉCIMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD, 17 junio 2010)



## 2.5 VARIABLES

**VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES DETERMINANTES**

**VARIABLE DEPENDIENTE: AUSENTISMO INJUSTIFICADO.**

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.

Las variables operacionalizadas se presentan en el siguiente cuadro de variables:

#### CUADRO No 1:

Operacionalización de variables independiente:

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
<b>Factores Determinantes</b>	La falta de personal de salud a su área de trabajo que se da por permisos médicos, calamidad doméstica, descargó vacaciones o permisos gremiales	<b>Causa del Ausentismo Justificado</b>	<b>Permisos médicos.</b>          <b>Calamidad doméstica.</b>	<b>enfermedad Maternidad y paternidad. Enfermedades catastróficas Enfermedades de un familiar Fallecimiento de un familiar. Accidente de un familiar Problemas familiares.</b>

			<p><b>Descargo de vacaciones.</b></p> <p><b>Permisos gremiales.</b></p>	<p><b>Permiso para matriculación de su hijo.</b></p> <p><b>Permiso para acompañar a una cita médica de un familiar.</b></p> <p><b>Por la escuela de enfermería.</b></p> <p><b>Por el sindicato.</b></p>
--	--	--	---	---

**Elaborado: Hernández Maldonado Josselyn patricia.**

**Cuadro No 2:**

**Operacionalización de variables dependientes:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ESCALA</b>
Ausentismo injustificado	Es el ausentismo imprevisible que hace que el personal de enfermería provoca el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la institución.	Causa del ausentismo injustificado.	Clima organizacional inadecuado	Mala comunicación con sus compañeras de trabajo.  Mala comunicación con el líder de área.  Sobre carga de pacientes.

**Elaborado: Hernández Maldonado Josselyn patricia.**

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño del estudio**

El Marco Metodológico nos ayuda a explicar cuáles son las herramientas para realizar esta investigación detallaremos cada uno de los tipos y métodos que nos sirvió de apoyo para llevar una investigación más precisa, lógica y sistemática, para la investigación del marco teórico el cual es una guía de procedimientos para obtener información. Este capítulo va a describir como se ha realizado el análisis del tema de investigación.

##### **3.1.2. Tipo de estudio**

- **DESCRIPTIVO**

Se escogió el tipo de estudio descriptivo porque podemos investigar los factores que determinan el ausentismo de enfermería en el hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil.

- **DE CAMPO**

Porque en él se busca analizar los problemas de la realidad, con el fin de obtener propósitos de interpretarlos, entender su naturaleza y los factores constituyentes para poder explicar las causas y efectos de su ocurrencia.

Por eso se realizó este tipo de investigaciones en la institución con el fin de determinar cuáles son los factores constituyentes, y explicar sus causas de porque se presentan en la institución

##### **3.1.2 enfoque**

El tipo de enfoque que se utilizó para la investigación es cuantitativo, por medio de encuesta que se realiza al personal de enfermería de la institución para poder recolectar datos numéricos sobre cómo influye el ausentismo en el desempeño laboral del personal de enfermería.

### **3.2. Población**

Una población es el conjunto de personas en un determinado lugar, por ende viene hacer la población son los profesionales de Enfermería del HOSPITAL DEL NIÑO DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE.

La población utilizada para este trabajo de investigación son los Profesionales de Enfermería del HOSPITAL DEL NIÑO DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE

**Cuadro No. 3. Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.**

<b>Extracto</b>	<b>Población</b>
<b>Licenciados Enfermería</b>	<b>283</b>
<b>Auxiliares Enfermería</b>	<b>223</b>
<b>TOTAL</b>	<b>506</b>

**Fuente: HOSPITAL DEL NIÑO DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE**

**Elaborado Por: Hernández Maldonado Josselyn patricia.**

#### **3.2.1. Muestra**

Para la muestra se ha seleccionado a los profesionales de enfermería, Parte o cantidad pequeña de una cosa que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación.

La población total consta de 506 profesionales de salud, por ser una población total no se tomara una muestra sino la totalidad de la población, debido a que no todos los encuestados trabajan en los mismos días de las encuestas realizadas de los cuales solo colaboraron 225.

Para la obtención de la muestra escogida en la presente investigación, se tomará a todos los Profesionales de Enfermería de la Institución hospitalaria ya mencionada.

### **3.2.2. Instrumento para la recolección de la información.**

#### **TECNICAS DE INVESTIGACION.**

Como instrumento de medición a utilizarse, la encuesta, documento previamente elaborado con preguntas seleccionadas de acuerdo a los indicadores provenientes de la operacionalización de las variables. Las encuestas dirigidas a la muestra seleccionada.

#### **INSTRUMENTO**

Se utilizaron como técnica de Investigación la encuesta:

#### **ENCUESTA**

La encuesta permite obtener de manera rápida lo que cada persona piensa de algo, y de esa manera llegar al fondo a una rápida solución.

A través de la encuesta realizada al personal de enfermería que trabajan en la institución se logró obtener el resultado arrojando opciones. Para así mejorar el clima laboral y reducir el ausentismo laboral del personal de enfermería.

### **3.3. Recolección, análisis y tabulaciones de la información.**

Para la investigación de: nuestra tesis en estudio, se han seleccionado instrumentos para el levantamiento del diagnóstico y que facilitaran la recolección de la información por su adecuado manejo y aplicación.

La información que se reciba de las encuestas, permitirá la tabulación de los datos. Luego de la tabulación y de la debida realización de los gráficos de los resultados se procederá a realizar el análisis, para establecer la interpretación real del trabajo de investigación.

#### **3.3.1. Criterios de inclusión**

- Personal de Enfermería de ambos sexos
- Profesional que desea participar voluntariamente.
- Profesional de Enfermería tanto asistencial como de la parte administrativa.
- Profesional de Enfermería que labore en la Institución Hospitalaria.

### **3.3.2. Criterios de exclusión:**

- Profesional de Enfermería que se encuentre con permiso medico, o descuento a vacaciones.
- Profesional que no desea participar.

### **3.3.3 Consideraciones éticas.**

Toda Investigación que tenga como Objetivo de Estudio al ser Humano, debe ser aprobado por el comité de ética, por ello se elaboró un oficio dirigido a la Directora técnica Dra. Amapola Ortiz directora asistencial del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza ya que es donde realizamos el estudio de Investigación .Se respetó los principios bioéticos de autonomía, ya que los miembros del personal de enfermería no fueron forzados a participar, asegurando su consentimiento, respetando el anonimato de las respuesta y despejando las dudas durante la encuesta.

## Capítulo IV

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

#### 4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

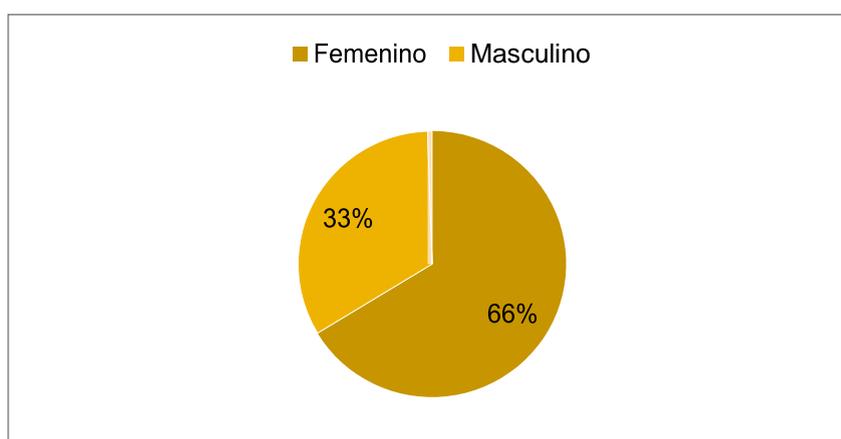
Se encuestó a 225 personales de enfermería que conformaron la muestra de estudio y que cumplieron con mis criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 1 Sexo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	150	67
Masculino	75	33
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.  
**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

Grafico 1



**Análisis:** La tabla en la encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 67% de la población de muestra manifestó que el sexo con mayor porcentaje tiene la institución es el femenino mientras que un 30% de la población de muestra manifestó que el sexo masculino tiene un 33%

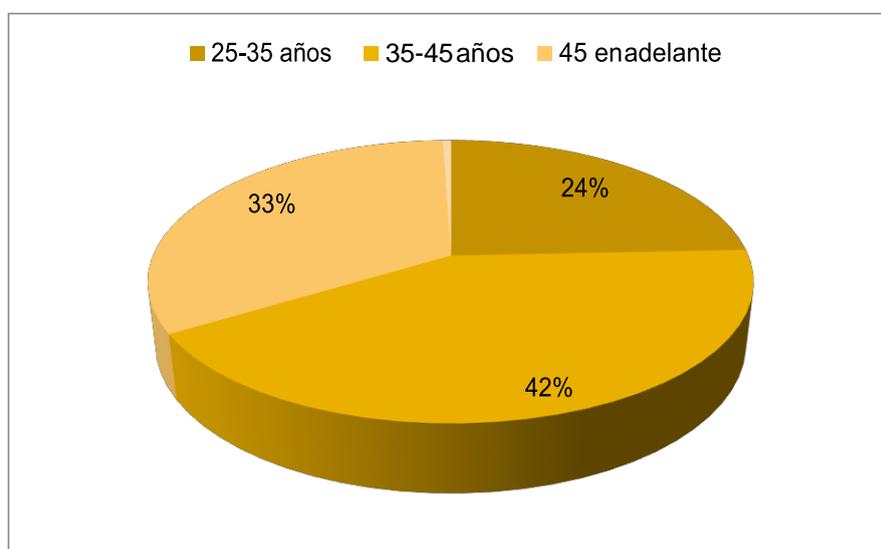
**Tabla 2 Edad**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25-35 años	55	24%
35-45 años	95	43%
45 en adelante	75	<b>33%</b>
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.

**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 2**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 43% de la población encuestada tiene 35 a 45 años por otro lado en un segundo grupo nos manifiesta la encuesta que el 33% presentan de 45 años de edad y con un 24% de 25 a 35 años de edad.

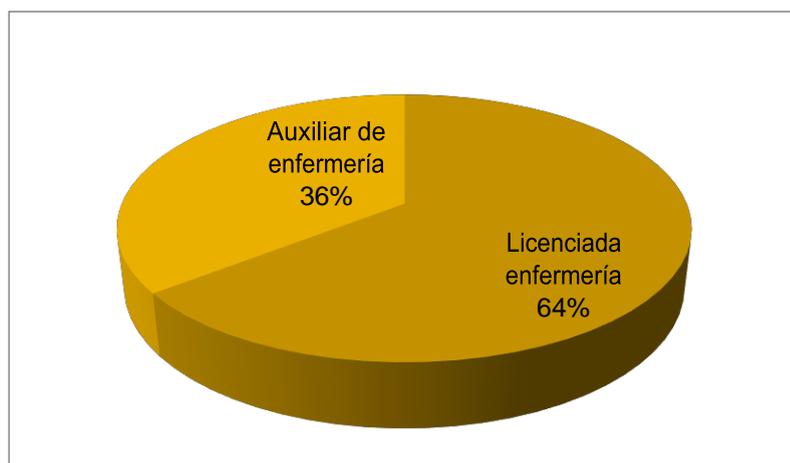
**Tabla 3 Que Cargo usted tiene en la institución**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciada enfermería	145	64%
Auxiliar de enfermería	80	36%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.

**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 3**



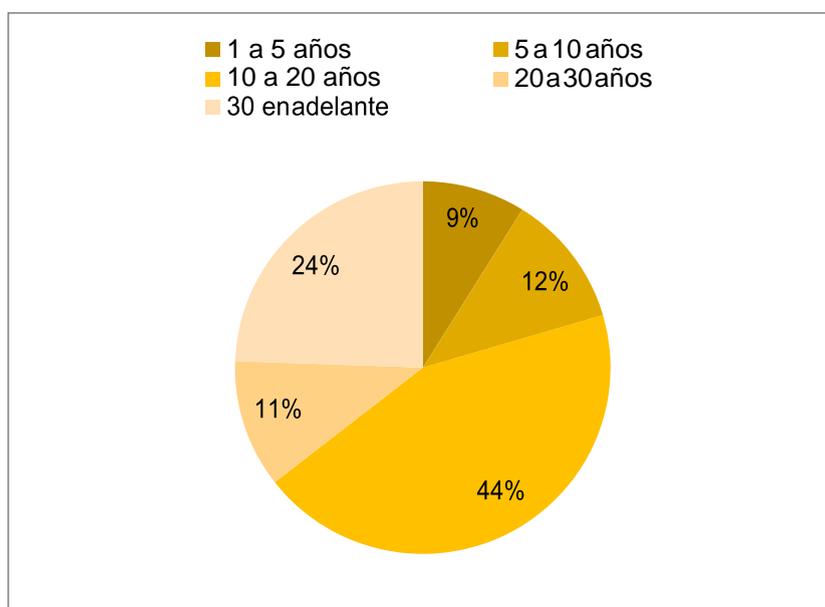
**Análisis:** cómo podemos evidenciar según grafico el 64% lo obtiene el personal de enfermería con el cargo de licenciado enfermería seguido con el 36% le pertenece a los auxiliares de enfermería.

**Tabla 4 Tiempo que labora en la Institución**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	20	9%
5 a 10 años	26	12%
10 a 20 años	99	44%
20 a 30 años	25	11%
30 en adelante	55	24%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.  
**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 4**



**Análisis:** según grafico se puede evidenciar que el personal de enfermería que labora más tiempo en la institución es de 10 a 20 años con un 44% seguido con un 24% es de 30 en adelante y con un 12% es de 5 a 10 años mientras que de 20 a 30 años le pertenece un 11% y terminando con un 9% es de 1 a 5 años

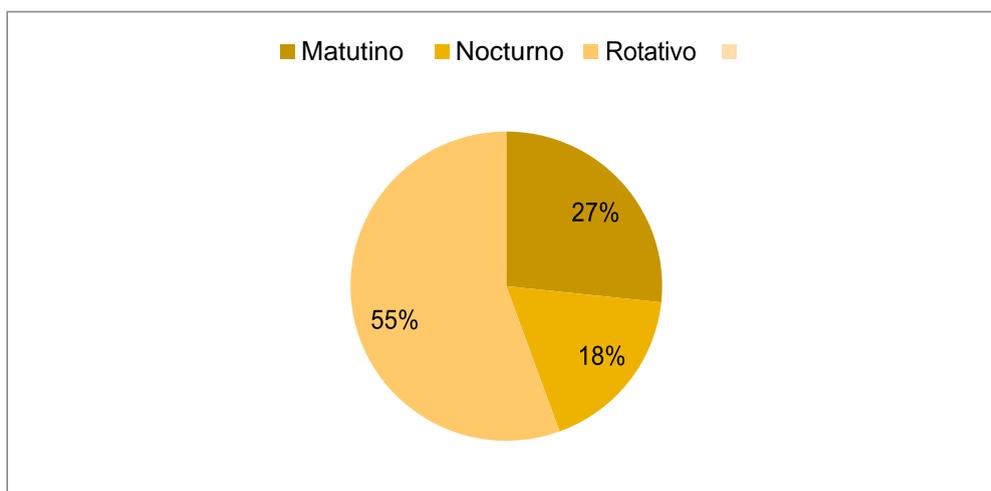
**Tabla 5 Que turno de trabajo desempeña**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Matutino	60	27%
Nocturno	40	18%
Rotativo	125	55%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.

**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 5**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: Con un 55% de la población encuestada lo tiene el turno rotativo, mientras que un segundo grupo con un 27% turno matutino, esto nos da y con un 18% el turno nocturno.

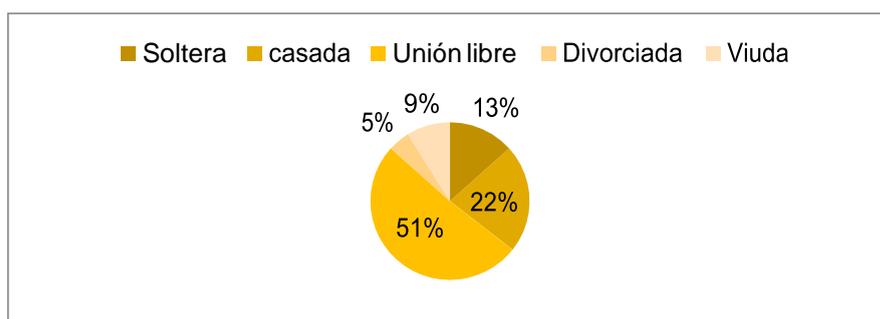
**Tabla 6 estado Civil**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
--------------	------------	------------

Soltera	30	13%
casada	50	22%
Unión libre	115	51%
Divorciada	10	9%
Viuda	20	5%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.  
**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 6**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 51% estado civil unión libre, mientras que el segundo grupo con un 22% casados, con un 13% solteros, 9% divorciada y con un 5% viuda.

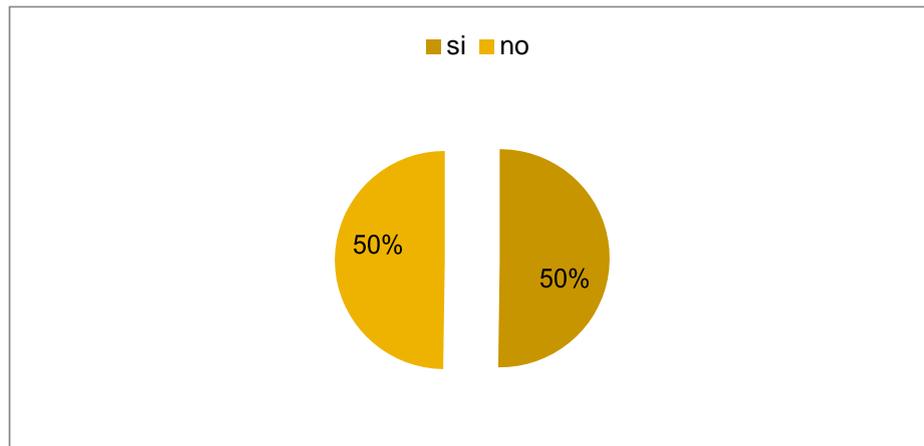
**Tabla 7 Tiene Familiares a Cargo**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
--------------	------------	------------

Si	113	50%
No	112	49%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.  
**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 7**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 50% si tiene familiares a su cargo, mientras que el segundo grupo con un 49% no tiene familiares a su cargo.

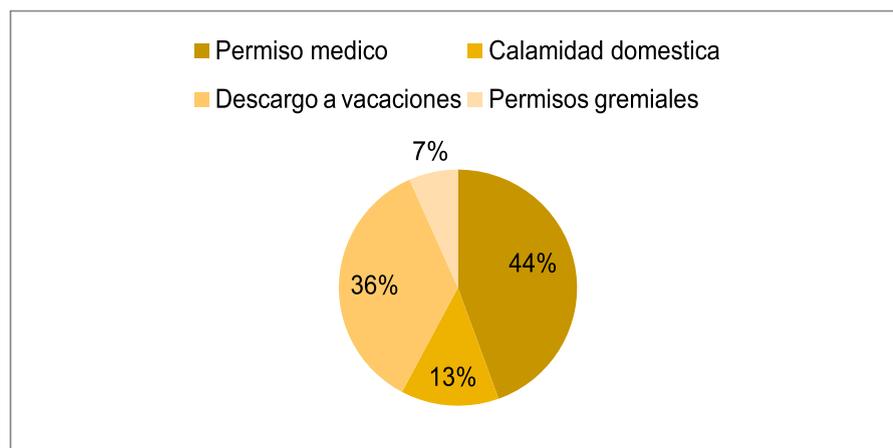
**Tabla 8 Cuando ha faltado a la institución por un ausentismo justificado presenta**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Permiso medico	100	44%
Calamidad domestica	30	13%
Descargo a vacaciones	80	36%
Permisos gremiales	15	7%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.

**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 8**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 44% ausentismo justifica permiso médico, mientras que el segundo grupo con un 36% descargo a vacaciones, con un 13% calamidad doméstica, 7% permisos gremiales.

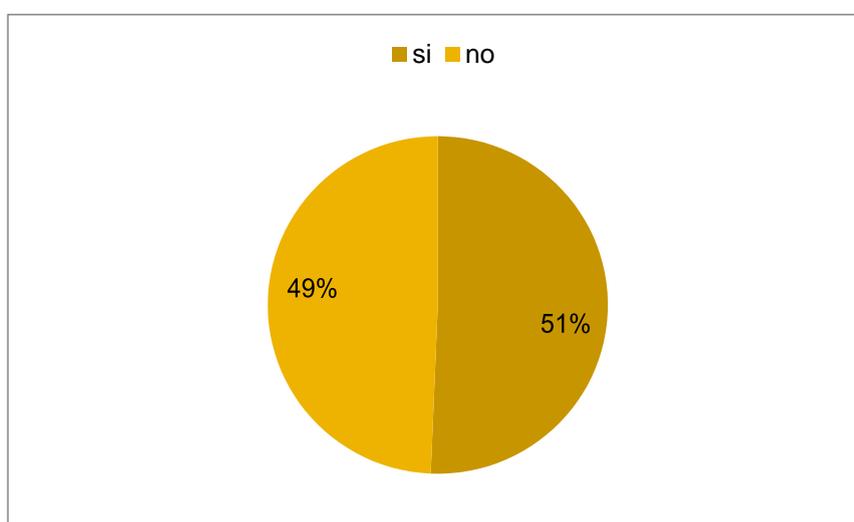
**Tabla 9** Considera usted que la institución tiene un clima organizacional adecuado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	111	%
No	114	%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.

**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

*Grafico 9*



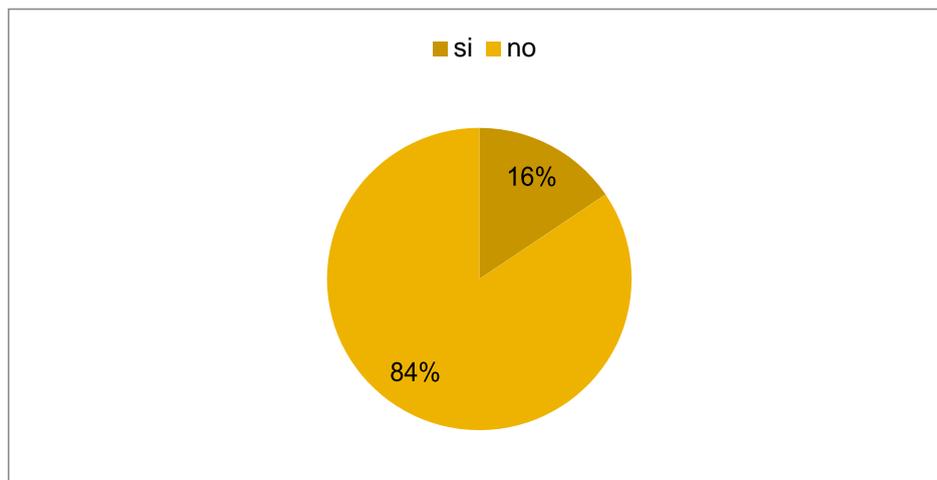
**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información: con un 51% el personal de enfermería asegura que la institución no tiene un buen clima laboral, mientras que el segundo grupo con un 49% que si tiene un buen clima laboral.

**Tabla 10** Considera usted que la subdirección de enfermería aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	16%
No	190	84%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal de enfermería del hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante.  
**Elaborado por:** Hernández Maldonado Josselyn patricia.

**Grafico 10**



**Análisis:** La encuesta realizada al grupo de muestra, proporcionó la siguiente información con un 84% que la subdirección de enfermería no aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral, mientras que el segundo grupo con un 16% que si toma medidas correctivas.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN**

#### **Conclusiones:**

Este capítulo permite dar respuesta a los objetivos planteados, los cuales encaminaron nuestro trabajo de investigación, y que a través de la metodología empleada se logró identificar los factores que puede presentar la institución y así mismo proponer una serie de recomendaciones.

Con respecto al primer objetivo se describió los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería de la institución en el estudio realizado se demostró que más problemas hay en mujeres que en hombres demostrando que las mujeres tienen el problema de que presentan familiares a su cargo, también que laboran en otra institución y los horarios que no son tan flexibles. Desde este punto de vista los autores de esta investigación señalan haber logrado este objetivo en virtud, que se pudo identificar los factores del ausentismo laboral que presenta el personal de enfermería con la institución.

De igual forma se logró identificar los tipos de ausentismo laboral de la institución ya que el personal de enfermería cuando falta presenta justificación con certificado médico que lo otorga el IESS (instituto ecuatoriano seguridad social), calamidad doméstica o descargo vacaciones, el rango de edad con mayor porcentaje que presenta la institución es de 35 a 45 años de edad y el estado civil que mayor tiene el personal de enfermería es de unión libre.

De esta manera se hace referencia al objetivo central de nuestro estudio; Identificar los factores que inciden el ausentismo laboral del personal de enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil 2017. De tal forma como investigadores se pudo observar la desventajas que presentan la institución al tener incremento en el ausentismo laboral el mayor.

## **Recomendaciones:**

Luego de Haber obtenido los resultados del estudio y los objetivos propuestos anteriormente se da a conocer las siguientes recomendaciones:

- Al hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante al departamento de subdirección de enfermería que les permitan al personal de enfermería realizar más cambios de turnos en el mes.
- A las líderes de los servicios que mejoren el clima laboral entre las compañeras para que puedan desempeñar mejor sus funciones.
- Se incremente el número de enfermeras para disminuir la brecha de talento humano que existe y por ende disminuir la sobre carga de trabajo que exista.
- Se establezca un plan de incentivos laboral dirigida al personal de enfermería.
- Se recomienda futuros investigadores de esta temática de investigación, cuando trabajen con la metodología cuantitativa ya que se recolecta información través de encuesta y se consigue de forma global la información más detallada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ferraro 2016. «antecedentes de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán, Chile». Rev. Tesela, N°16, Granada, Fundación Index Hansell;. (2015).

chiavenato. (2010). *bases teoricas* . Obtenido de  
file:///F:/TESIS%20Absentismo%20A%20LA%20TARGA.pdf

Castaneda 2014albion majella, fogarty gerard, machin michael m & patrick jeff. (2008). predicción de ausentismo y rotación intenciones en las profesiones de la salud. revisión australiano salud. asociación de hospitales de australia.; 32: 271-281. con acceso en:  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18447814> 2. allen pt (1982).

durán, m. a. (2001). el síndrome de burnout en organizaciones policiales: una aproximación secuencial. tesis doctoral no publicada, facultad de psicología, universidad de Málaga, España. farber, b. a. y miller, j. (1981). teacher burnout: a psycho-educational perspective. teacher college record, 83(2), 235-243 Marina; (2013).

graterol, r. (2011). metodología de la investigación.  
<https://jofillop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>.

guerrero, v. m. (2014). desempeño del profesional de enfermería.  
<http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/viewfile/191/168>.

Reglamento general a la ley organica de servicio Publico 2010.

Decimo contrato colectivo de trabajo celebrado entre ministerio de salud 17 junio 2010.

hernández, r. (2016). metodología de la investigación. <http://www.pucesi.edu.ec/web/wp-content/uploads/2016/04/hernandez-sampieri-r.-fernandez-collado-c.-y-baptista-lucio-p.-2003.-metodologia-de-la-investigacion.-mexico-mcgraw-hill-pdf.-descarga-en-ladnea.pdf>.

labastida, n. m. (2017). la investigación bibliográfica.  
[http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/////blog/docentes/trabajos/17306\\_55962.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/////blog/docentes/trabajos/17306_55962.pdf).

laza, m. (2012). mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. workmeter.com,  
<https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.

león, l. a. (2015). análisis económico de la población.  
<https://web.ua.es/es/giecryal/documentos/demografia-peru.pdf?nocache=1424676080482>.

villareal. (2012). metodo científico. <https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>.

barraza co, barrera ll. ausentismo no programado asociado a síndrome de burnout. [tesis]. veracruz: imss; 2001 5. bastide, p. (2012). ausentismo: un costo oculto cada vez más significativo. reporte big. (15) buenos aires baumann a, o'brien-pallas l, armstrong-stassen

# ANEXOS



**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANEXO 1**

**RÚBRICA DE EVALUACIÓN MEMORIA ESCRITA TRABAJO DE**  
**TITULACIÓN**

<b>Título del Trabajo: FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.</b> <b>Autora: HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA</b>			
<b>ASPECTOS EVALUADOS</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>CALF.</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<b>ESTRUCTURA Y REDACCIÓN DE LA MEMORIA</b>	3	2.2	
Formato de presentación acorde a lo solicitado	0.6	0.4	
Tabla de contenidos, índice de tablas y figuras	0.6	0.6	
Redacción y ortografía	0.6	0.4	
Correspondencia con la normativa del trabajo de titulación	0.6	0.4	
Adecuada presentación de tablas y figuras	0.6	0.4	
<b>RIGOR CIENTÍFICO</b>	6	5	
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación	0.5	0.5	
La introducción expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece	0.6	0.5	
El objetivo general está expresado en términos del trabajo a investigar	0.7	0.7	
Los objetivos específicos contribuyen al cumplimiento del objetivo general	0.7	0.7	
Los antecedentes teóricos y conceptuales complementan y aportan significativamente al desarrollo de la investigación	0.7	0.5	
Los métodos y herramientas se corresponden con los objetivos de la investigación	0.7	0.7	
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos	0.4	0.2	
Factibilidad de la propuesta	0.4	0.4	
Las conclusiones expresa el cumplimiento de los objetivos específicos	0.4	0.4	
Las recomendaciones son pertinentes, factibles y válidas	0.4	0.2	
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica	0.5	0.5	
<b>PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL</b>	1	0.7	
Pertinencia de la investigación/ Innovación de la propuesta	0.4	0.2	
La investigación propone una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional	0.3	0.2	
Contribuye con las líneas / sublíneas de investigación de la Carrera/Escuela	0.3	0.3	
<b>CALIFICACIÓN TOTAL*</b>	<b>10</b>	7.9	
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.			

DOCENTE TUTOR REVISOR  
C.I. No. 1801046258



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 2

RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del Trabajo FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017. Autora: HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA.		
ASPECTOS EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	CAL F.
<b>ESTRUCTURA ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA</b>	<b>4.5</b>	<b>4.5</b>
Propuesta integrada a Dominios, Misión y Visión de la Universidad de Guayaquil.	0.3	0.3
Relación de pertinencia con las líneas y sublíneas de investigación Universidad / Facultad/ Carrera	0.4	0.4
Base conceptual que cumple con las fases de comprensión, interpretación, explicación y sistematización en la resolución de un problema.	1	1
Coherencia en relación a los modelos de actuación profesional, problemática, tensiones y tendencias de la profesión, problemas a encarar, prevenir o solucionar de acuerdo al PND-BV	1	1
Evidencia el logro de capacidades cognitivas relacionadas al modelo educativo como resultados de aprendizaje que fortalecen el perfil de la profesión	1	1
Responde como propuesta innovadora de investigación al desarrollo social o tecnológico.	0.4	0.4
Responde a un proceso de investigación – acción, como parte de la propia experiencia educativa y de los aprendizajes adquiridos durante la carrera.	0.4	0.4
<b>RIGOR CIENTÍFICO</b>	<b>4.5</b>	<b>4.5</b>
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación	1	1
El trabajo expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece, aportando significativamente a la investigación.	1	1
El objetivo general, los objetivos específicos y el marco metodológico están en correspondencia.	1	1
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos y permite expresar las conclusiones en correspondencia a los objetivos específicos.	0.8	0.8
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica	0.7	0.7
<b>PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Pertinencia de la investigación	0.5	0.5
Innovación de la propuesta proponiendo una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional	0.5	0.5
<b>CALIFICACIÓN TOTAL *</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor Revisor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.		

LCDA. MONICA SAONA GOMEZ.



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 3

Guayaquil, 02 de febrero del 2018

**LIC. CARMEN SÁNCHEZ HERNANDEZ**  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

**Acuerdo del Plan de Tutoría**

Yo, **MONICA SONA GOMEZ**, docente tutor del trabajo de titulación y **HERNANDEZ MADONADO JOSSELYN PATRICIA** estudiantes de la **CARRERA DE ENFERMERÍA** comunicamos que acordamos realizar las tutorías semanales en el siguiente horario **16:00PM – 17:30PM** el **MARTES**.

De igual manera entendemos que los compromisos asumidos en el proceso de tutoría son:

- Realizar un mínimo de 4 tutorías mensuales.
- Elaborar los informes mensuales y el informe final detallando las actividades realizadas en la tutoría.
- Cumplir con el cronograma del proceso de titulación.

Agradeciendo la atención, quedamos de Ud.

Atentamente,

HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA  
C.I # 0931101356

LCDA. MONICA SAONA GOMEZ.

TUTORA



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 4

Guayaquil, 9 de Abril del 2018

**LIC. CARMEN SÁNCHEZ HERNANDEZ**  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Ciudad. -

De mis consideraciones:

**Envío a Ud. el Informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017. De la estudiante HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN**

**PATRICIA** Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

- El título tiene un máximo de **24** palabras.
- La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.
- El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.
- La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.
- Los soportes teóricos son de máximo **5** años.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica el que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que la estudiante **HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA** están aptas para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
DOCENTE TUTOR REVISOR  
C.I. No. 180104038



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

ANEXO 5

Guayaquil, 16 de marzo del 2018

**LIC. CARMEN SÁNCHEZ HERNANDEZ**  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
Ciudad. -

De mis consideraciones:

**Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.** de la estudiante **HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA**, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- Los estudiantes demuestran conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que los estudiantes están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

**LCDA. MONICA SAONA GOMEZ**



ANEXO 6

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

**CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD**

Habiendo sido nombrado **LCDA. MONICA SAONA GÓMEZ**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado **JOSELIN PATRICIA HERNÁNDEZ MALDONADO** con C.I. No. **0931101356**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **LICENCIADA(A) EN ENFERMERÍA**

**Se informa que el trabajo de titulación: FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.**

Ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio **URKUND** quedando el **3%** de coincidencia.

**URKUND**

Documento: tesis\_hernandez\_maldonado\_josselyn\_patricia\_01.docx (D37466296)  
Presentado: 2018-04-11 15:17 (-05:00)  
Presentado por: josselynherandezma@gmail.com  
Recibido: milka.lozanod.ug@analysis.orkund.com  
Mensaje: tesis hernandez maldonado josselyn [Mostrar el mensaje completo](#)  
3% de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques								
	<table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Enlace/nombre de archivo</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td><a href="#">ausentismo laboral hospital francisco icaza bustamante 2.docx</a></td></tr><tr><td></td><td><a href="http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...">http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...</a></td></tr><tr><td></td><td><a href="https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...">https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...</a></td></tr></tbody></table>	Categoría	Enlace/nombre de archivo		<a href="#">ausentismo laboral hospital francisco icaza bustamante 2.docx</a>		<a href="http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...">http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...</a>		<a href="https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...">https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...</a>
Categoría	Enlace/nombre de archivo								
	<a href="#">ausentismo laboral hospital francisco icaza bustamante 2.docx</a>								
	<a href="http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...">http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.sht...</a>								
	<a href="https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...">https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/...</a>								
	Fuentes alternativas								
	Fuentes no usadas								

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

**INTRODUCCIÓN** La salud constituye una de las responsabilidades y prioridades del Estado Ecuatoriano estipulado como mandato en la Constitución de la República el acceso permanente e ininterrumpido al servicio de salud conforme al principio de equidad, solidaridad, universalidad, eficiencia y eficacia. Las instituciones de salud tanto públicas como privadas deben cumplir con la Constitución de la República que entre otras cosas manifiesta que es obligación dar atención de salud oportuna y especializada a las personas que lo requieran sin importar sexo, raza, nacionalidad, costumbres. La necesidad de que la atención a los usuarios de los servicios de salud sea cubierta satisfactoriamente en las diversas instituciones que conforman este sector, en lo que a personal de enfermería se refiere, ha generado una constante búsqueda, para lograr que la prestación de estos servicios se traduzca en prácticas efectivas logradas a través del equilibrio entre cuidados de calidad y mayor productividad en los servicios. Con este antecedente y desde la rotación que realice como interna de Enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante se pudo observar que el ausentismo del personal de enfermería se estaba incrementando. El Hospital del Niño "Dr. Francisco de Icaza Bustamante" es una institución de tercer nivel y referencia Nacional regentada por el MSP, tiene una dotación de 456 camas. Actualmente esta institución cuenta con un total de 283 licenciadas enfermería, y un total de 223 auxiliares de enfermería. Ausentismo laboral es la falta del personal de salud a su jornada de trabajo hay varios tipos de ausentismo laboral los cuales son ausentismo justificado que se da por permisos médicos que los otorga el instituto ecuatoriano de seguridad social, calamidad doméstica descargo a vacaciones. El ausentismo injustificado o permisos gremiales. El Desempeño Laboral en Enfermería se determina en dos funciones básicas: ser prestadoras y gerentes de servicio. En este sentido, las enfermeras con el mismo tiempo prestadoras de servicio y coordinadoras en el área de cuidado, guíanar

**LCDA. MONICA SAONA GOMEZ**

## ANEXO 7 SOLICITUD ENTREGDA AL HOSPITAL PARA

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS  
CARRERA DE ENFERMERIA

Guayaquil 26 de febrero del 2018

DRA. AMAPOLA ORTIZ.  
DIRECTORA ASISTENCIAL.  
HOSPITAL DEL NIÑO DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE.  
Ciudad.-

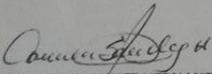
Por mis consideraciones:

Por medio del presente solicito a usted muy respetuosamente autorice a las estudiantes del CUARTO AÑO DEL INTERNANDO: HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA CON C.I. 0931101356 Y VERA ALEJANDRO JOSELYN CAROLINA CON C.I. 0929692242 quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación previo a la obtención del título "FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL 2017", para que pueda recabar información como: datos estadísticos y a la vez permitir realizar una encuesta al personal de enfermería del hospital.

La interesada realizara esta actividad a partir de la presente fecha salvo su mejor criterio.

Segura de una favorable respuesta, me suscribo a usted.

Atentamente,

  
LIC. CARMEN SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, ESP.  
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA



Cdla. Universitaria Salvador Allende Telf:2281106 /2392528

## ANEXO 8 RESPUESTA DEL HOSPITAL DE APROBACION DEL TEMA.

 **MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**  
CZ85 - Hospital del Niño "Dr. Francisco De Icaza Bustamante"  
Dirección Asistencial

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HFIB-DA-2018-2458-M  
Guayaquil, 09 de abril de 2018

**PARA:** Sra. Dra. Mgs. Jenny Elizabeth De Mori Rodas  
**Coordinadora de Docencia e Investigación - HFIB**

**ASUNTO:** EN RESPUESTA A: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA  
RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA SRTA. HERNANDEZ JOSSELYN

De mi consideración:

Saludos cordiales, en relación al trámite pertinente de autorización para recolección de datos en la institución, adjunto formato de autorización, código: FORM-DAS-GDI-003 para la solicitud de la Srta. Hernández Maldonado Josselyn Patricia, con C.I. 093110135-6, estudiante de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil, con el tema: **FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EL HOSPITAL FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL 2017**", mismo que cumple con todos los requisitos, por lo cual se recomienda a su autoridad, autorizar la solicitud.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Dra. Amapola Alexandra Ortiz Navarrete  
**DIRECTORA ASISTENCIAL HOSPITAL FRANCISCO ICAZA BUSTAMANTE (E)**

Referencias:  
- MSP-CZ8S-HFIB-GDI-2018-0179-M

Anexos:  
solicitud\_srta\_hernandez\_josselyn\_03-31-2018-153956-ilovepdf-compressed0407074001523049896.pdf

Copia:  
Sra. Ing. Roxana Vicentina Rodríguez Engracia  
**Coordinadora de la Secretaría General - HFIB**  
Sr. Ing. Jorge Luis Gómez Palacios  
**Coordinador de la Gestión de Admisiones - HFIB**

 **GOBIERNO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**  
generado por Quipax

Av. Quito y Gómez Ren  
Código Postal: 090315 Teléfono: 593 (4) 2597500 ext 3  
[www.hfib.gub.ec](http://www.hfib.gub.ec)



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**ANEXO 9 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Yo, \_\_\_ acepto realizar y colaborar libre y voluntariamente respondiendo el siguiente cuestionario de preguntas que será anónimo y de absoluta confidencialidad, misma que servirá para el informe del trabajo de investigación titulado: FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017.**

Esperando contar con una favorable respuesta, anticipamos nuestro agradecimiento.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Personal de Enfermería

\_\_\_\_\_  
Interna de Enfermería.



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**



**ANEXO 10 ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL DE ENFERMERIA.**

**OBJETIVO:**

IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DR. FRANCISCO DE ICAZA BUSTAMANTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL 2017.

**INSTRUCCIONES:**

- LEA DETENIDAMENTE LAS PREGUNTAS QUE SE LE REALIZA EN LA SIGUIENTE ENCUESTA.
- ENCIERRE LA OPCIÓN DE SU PREFERENCIA EN CADA PREGUNTA.
- MARQUE UNA SOLA OPCIÓN DE RESPUESTA EN CADA PREGUNTA.
- NO TACHE LA RESPUESTA SI SE EQUIVOCA SOLICITE OTRA ENCUESTA AL ENCUESTADOR.
- AL FINALIZAR LA ENCUESTA NO LA CONSERVE ENTREGUESELA AL ENCUESTADOR.

**SEXO:**

Masculino	Femenino
-----------	----------

**EDAD:**

25 a 35 años	35 a 45 años	45 en adelante.
--------------	--------------	-----------------

**QUE CARGO TIENE EN LA INSTITUCION**

Licenciada enfermeria	Auxiliar de enfermeria
-----------------------	------------------------

**TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION**

1 a 5 años	5 a 10 años	10 a 20 años	20 a 30 años	30 en adelante.
------------	-------------	--------------	--------------	-----------------

**QUE TURNO DE TRABAJO DESEMPEÑA**

Matutino	Nocturno	Rotativo
----------	----------	----------

**ESTADO CIVIL**

Soltera	Casada	Union libre	Divorciada	Viuda
---------	--------	-------------	------------	-------

TIENE FAMILIARES A SU CARGO

Si	No
----	----

CUANDO HA FALTADO A LA INSTITUCIÓN POR UN AUSENTISMO JUSTIFICADO PRESENTA:

Permiso medico	Calamidad domestica	Descargo a vacaciones	Permisos gremiales
----------------	---------------------	-----------------------	--------------------

CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCIÓN TIENE UN CLIMA ORGANIZACIONAL ADECUADO.

Si	No
----	----

CONSIDERA USTED QUE LA SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA APLICA MEDIDAS CORRECTIVAS PARA MEJORAR EL AUSENTISMO LABORAL.

Si	No
----	----

**ANEXO 11 CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TITULACIÓN**

#	Fechas Actividades	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
		1	Revisión y ajustes al proyecto de investigación por el tutor. (Diseño de proyecto de investigación)					
2	Trabajo de campo: Recopilación de información.							
3	Procesamiento de datos							
4	Análisis e interpretación de datos							
5	Elaboración del Informe final							
6	Entrega del informe final (Subdirección)							
7	Sustentación							

Elaborado por: HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA

## ANEXO 12 PRESUPUESTO

<b>Rubro</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>
Computadora	1		600
Cartuchos de impresora	2		55
Hojas	Resma		3.10
Plumas	50	0.25	12.50
Impresiones	600	0.10	60
Copias	30	0.5	15
Pasajes	1.50	0.30	45
Cartulinas	6	0.50	3.00
Marcadores	4	0.60	2.40
Internet		0.50	20
Cofee break	300	2.00	50
Encuadernación	2	8.00	16
<b>Total</b>			<b>\$ 882,00</b>

Elaborado por: HERNANDEZ MALDONADO JOSSELYN PATRICIA

# ANEXO 13 RUBLICA DE ASISTENCIA A LAS TUTORIAS.



Universidad de Guayaquil  
Facultad de Ciencias Médicas  
Escuela de Enfermería  
UNIDAD DE TITULACION

### REPORTE DE SEGUIMIENTO A TRABAJO DE TITULACION

TUTOR Dr. Klónica Emma Torres

TIPO DE

T. DE TITULACION Jaredyn Hernandez Maldonado  
ESTUDIANTE(S)

NOMBRE/TEMA Trabajo de titulación El Asistido  
CARRERA (S)

Laboral del personal de enfermería del Hospital del  
Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante Guayaquil 2017.

N° TUTORIA	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACION		TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DEL TUTOR	FIRMA DEL ESTUDIANTE
			INI	FIN			
1º	8/01/2018	Revisión de Tema de Tesis	19:00h	19:30		<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
2º	23/01/18	Presentación Problema	16:30	17:00	definición Geografía Justificación	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
3º	13/02/18	Marco teórico	16:30	17:30	• Marco teórico • Definición del tema	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
4º	27/02/18	Conceptos de capítulos 1 y 2	16:30	17:00	• mejoras planeamiento, justificación Marco teórico	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
5º	13/03/18	Formación del marco metodológico	16:30	17:30	• hacer marco metodológico completo	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
6º	27/03/18	Revisión y concreción del marco teórico y metodológico	16:30	17:30	• hacer análisis y discusión	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
7º	3/04/18	Realiza extracto del manual	16:30	17:30	• hacer extracto	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez
8º	9/04/18	Revisión del avance de tesis	16:30	17:30	• Revisión de tesis • Pasado por virtual	<i>[Firma]</i>	Jaredyn Hernandez

Revisión del jefe de área

Fecha de Revisión

OBSERVACIONES

FIRMA

**ANEXO 14 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS TUTORIAS**



**EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LAS TUTORIAS DE TESIS.**

EVIDENCIA DE LAS ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DEL NIÑO DR.FRANCISCO DE ICAA BUSTAMANTE.

