

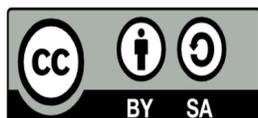
Alarcón, Sofia Antonella

“Factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería del servicio de clínica médica, perteneciente a un sanatorio privado ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires”

2021

Instituto: Ciencias de la Salud

Carrera: Licenciatura en Enfermería



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Alarcón, S.A. (2021) *Factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería del servicio de clínica médica, perteneciente a un sanatorio privado ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD
LICENCIATURA EN ENFERMERIA

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA
TIPO DE TRABAJO FINAL: PROYECTO DE INVESTIGACION

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CLINICA
MEDICA, PERTENECIENTE A UN SANATORIO PRIVADO
UBICADO EN ZONA SUR DE LA PROVINCIA DE BUENOS
AIRES”

ALUMNA: Alarcón Sofia Antonella

DIRECTOR DEL TRABAJO FINAL: Mg. Patricia Roussel

Índice

Introducción	4
Formación del problema a abordar y objetivos.....	6
Objetivos	6
Objetivos específicos	6
Marco teórico	7
Tipos de ausentismos.....	8
• Incapacidad temporal:.....	8
• Ausentismo previsible y justificado.....	9
• Ausentismo no previsible y sin justificación.....	9
Índice de ausentismo	10
• Inasistencias extraordinarias.....	10
• Inasistencias ordinarias:	10
Ausencias justificadas del lugar de trabajo en los siguientes casos:	10
Ausencias injustificadas	11
Modelos de ausentismo:	11
Mesa y Kaempffer proponen cuatro modelos de causas de ausentismo:	11
1. Modelo económico de ausentismo laboral.....	11
2. Modelo médico del ausentismo laboral.....	11
3. Ausentismo laboral y retiro organizacional.	11
Según Richard H. M. Goosens (2019), propone tres modelos que explican las causas de ausentismo:	12
1. Modelo económico del ausentismo laboral.....	12
2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral:.....	12
3. Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional:.....	12
4. Ausentismo laboral y retiro organizacional.	12
Régimen de contrato de trabajo	12
TITULO V.....	12
De las Vacaciones y otras Licencias	12
CAPITULO I.....	13
CAPITULO II.....	16
Historia del Arte.....	17
Propuesta metodológica	19
Diseño	19
Tipo de estudio.....	19
Universo.....	19

Población.....	19
Muestra	19
Unidad de análisis.....	19
Criterios de inclusión.....	19
Criterios de exclusión.....	19
Tablas y Gráficos.....	22
Conclusiones	36
Anexo	38
Encuesta.....	39

Introducción

El ausentismo laboral ha ido aumentando a nivel mundial a lo largo de los años, es una problemática que se presenta en la actualidad con mucha frecuencia y en el personal de enfermería no es la excepción. Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión¹”*. El ausentismo influye en la organización de la atención, en lo que se refiere a costos, calidad de cuidado y el aumento de la presión ejercida al personal que trabaja en un entorno cada vez más insatisfecho e indirectamente a la atención de los pacientes. Los profesionales de enfermería son de vital importancia en el sistema de salud, ellos son los que brindan cuidados de calidad al individuo sano o enfermo teniendo una visión continua e integral de los procesos de atención; que les permite intervenir frente a diferentes factores determinantes de la salud-enfermedad, por lo cual pueden proponer acciones que optimicen los recursos brindando una atención de excelencia, garantizando la seguridad del mismo.

Estos cuidados requieren determinada dotación de enfermería teniendo en cuenta la complejidad de la atención. Por lo tanto, el ausentismo en enfermería es un problema que genera impactos negativos, ya sea para sí mismo, su familia, el paciente, sus compañeros de trabajo, la organización, el estado y la sociedad. El déficit del recurso humano de enfermería en el sistema de salud se ve reflejado afectando en la distribución de profesionales activos por la ausencia de aquellos con licencias ordinarias o extraordinarias.

Cuyas ausencias afectan de manera directa a colegas sobrecargando su trabajo e indirectamente a los pacientes.

Estas ausencias alteran la organización programada del servicio ya que el personal disminuye y sin embargo la demanda del cuidado del paciente continúa

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

siendo la misma. Esta diferencia del plantel en los servicios reduce la eficiencia, eficacia y productividad, generado mayores costos y un descontento en los profesionales activos.

El ausentismo laboral, es una problemática que repercute en las acciones cotidianas de enfermería, el déficit de enfermeros la agrava afectando la calidad de las prestaciones. La enfermería es un servicio público que contribuye a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas, humana, ética, interpersonal y terapéutica.

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de identificar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería del servicio de clínica médica pertenecientes a un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Formación del problema a abordar y objetivos

Mundialmente la relación enfermero/médico es de 9 médicos por cada enfermero, proporción que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS)², debería ser al revés (9 enfermeros por cada médico) teniendo en cuenta esta diferencia se puede observar que hay un faltante de profesionales enfermeros que aseguren cuidados de excelencia; a esto se le suma el ausentismo del personal de enfermería, por diferentes causas, llevando a crear un malestar en el equipo de trabajo, con un ambiente laboral negativo entre sus compañeros teniendo que modificar el cronograma de trabajo y la dinámica diaria. Debido a esto surge el siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería pertenecientes a un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre 2019?

Objetivos

El objetivo general de este trabajo es Identificar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería pertenecientes a un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Objetivos específicos

1. Identificar características del personal de enfermería que influyen en el ausentismo.
2. Determinar las causas más frecuentes del ausentismo.

² Organización Mundial de la Salud (OMS)

3. Determinar el ausentismo programado.
4. Conocer si las condiciones laborales de los profesionales de enfermería inciden en el ausentismo.

Marco teórico

El término de ausentismo, proviene del vocablo latín absentis (ausente, separado, lejano) (RAE, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como la *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”*.

El ausentismo es un problema actual que afecta a todos los sectores, ya que por la ausencia o no presencia del trabajador en su puesto dentro del total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo o a nivel de empresas; afecta a sus compañeros de manera significativa generando sobrecarga de trabajo sin que ello venga acompañado de mayores retribuciones económicas o reconocimiento especial. El ausentismo laboral es muy complejo y es uno de los temas más difíciles de abordar en una organización, se presentan en empresas públicas, privadas, grandes o pequeñas. El costo tanto como para la organización como para el individuo, está influenciado por diferentes factores interrelacionados entre sí y asociados a un número importante de consecuencias, tanto positivas como negativas. (Steers y Rhoders, 1990)

Según Jesús Francisco Molinera Mateos, se puede definir el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado hacia sus obligaciones laborales, faltando al trabajo cuando estaba previo que acudiese al mismo de

manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido en forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.³

Tipos de ausentismos

- **Incapacidad temporal:**

Se produce por el ausentismo de los trabajadores imposibilitados de asistir, temporalmente a su jornada laboral por cuestiones de salud o no.

Es la principal causa de ausentismo. Se clasifican en:

1. Común o profesional. alteración en el estado de salud del trabajador, cualquiera sea su causa.
2. Accidente laboral o no. Lesión sufrida por el trabajador en el desempeño de su trabajo o no.
3. Maternidad: suspensión del contrato de trabajo y reserva del mismo, en un periodo de 16 semanas con posibilidad de extensión.
4. Actividad sindical: ausentismo a su función laboral por causas sindicales.
5. Causas legales: permisos previstos y licencias concretas que se encuentren reglamentadas en la organización
6. Causas psicológicas involuntarias: Se refiere a la sobrecarga de trabajo laboral tanto físico como psíquico, así como a las sobre exigencias laborales que padece el trabajador produciendo estrés. Debiendo ser justificada clínicamente.

³ Mateos, Absentismo Laboral 2° edición, 2006

- **Ausentismo previsible y justificado:**

Es aquel que puede ser controlado debido a que la empresa es informada previamente de las ausencias.

- **Ausentismo no previsible y sin justificación:**

Supone una falla o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

Índice de ausentismo

El índice de ausentismo es una medida de valor que indica cuantitativamente las ausencias del personal a su puesto de trabajo en un lapso de tiempo determinado; permite tener una apreciación más clara de las causas de este ausentismo y sirve como material de referencia a la hora de idear una manera de reducirlo y optimizar los servicios.

Se pueden tener distintos criterios de inasistencias para calcular dicho índice.

Estos se dividen en 2 grandes categorías:

- **Inasistencias extraordinarias:** dadas por el empleador (nacimientos de hijo, matrimonio, fallecimientos de conyugue, hijo, padres, exámenes, etc.)
- **Inasistencias ordinarias:** dadas por el empleador (vacaciones, Licencia por maternidad).

Ausencias justificadas del lugar de trabajo en los siguientes casos:

- Licencia de maternidad
- Permiso de paternidad;
- Matrimonio o Unión de Hecho
- Fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas.
- Atención médica.
- Comparecencia en juicios.
- Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.
- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que

la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

Ausencias injustificadas: todas aquellas que el empleado no puede justificar, con posibilidad de suspensión y despido por parte del empleador.

Modelos de ausentismo:

Mesa y Kaempffer proponen cuatro modelos de causas de ausentismo:

1. Modelo económico de ausentismo laboral.

Hacen referencia a las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y de cuanta ausencia puede ser tolerada por los empleadores. Este modelo se basa en un estado de bienestar o completa armonía psicosocial, es decir, debe existir una armonía entre el individuo como ser complejo y el entorno.

2. Modelo médico del ausentismo laboral.

Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-psico-social.

Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

- Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
- Características organizacionales
- Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
- Compromiso
- Distancia al trabajo, etc.

3. Ausentismo laboral y retiro organizacional.

Existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Según Richard H. M. Goosens (2019), propone tres modelos que explican las causas de ausentismo:

1. Modelo económico del ausentismo laboral:

El ausentismo es de motivación individual del trabajador y contempla cuantas ausencias injustificadas puede soportar el empleador. Según este modelo son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencias que enfrentan. Los empleadores calculan los beneficios y costos del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimizan los costos en la empresa y maximizan sus utilidades.

2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral:

Este modelo se puede comprender si se tiene en cuenta a la OMS quien define a la *“salud no solo la ausencia de enfermedad, sino a un estado bienestar o completa armonía bio-psico-social”*. Por lo que este modelo se aplica solamente al ausentismo involuntario, lo cual es correcto.

3. Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional:

Se refiere a la relación que existe entre el ausentismo del empleado y la voluntad de retirarse de la empresa u organización sin previo aviso. Esta actitud se ve más en los jóvenes y en personal de bajas jerarquías.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional.

Existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Régimen de contrato de trabajo

LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976

Bs. As., 13/5/1976

TITULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

CAPITULO I

Régimen General

Art. 150. —Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Art. 151. —Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Art. 152. —Tiempo trabajado. Su cómputo.

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por

estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Art. 153. —Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 154. —Época de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Art. 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Art. 156. —Indemnización.

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Art. 157. —Omisión del otorgamiento.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPITULO II

Régimen de las licencias especiales

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 159. —Salario. Cálculo.

Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 161. —Licencia por exámenes. Requisitos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Historia del Arte

Hay varias publicaciones referidas al ausentismo del personal de Enfermería en el contexto laboral. Debido a que este ausentismo, es centro de estudio e investigación ya que afecta el buen funcionamiento de los centros de salud y la atención al paciente.

Para poder brindar cuidados de excelencia se debe contar con un plantel acorde a las necesidades de atención según la complejidad que requieran, y es responsabilidad de los gestores de enfermería prever el ausentismo para proporcionar una relación enfermero-paciente satisfactoria para cumplir el objetivo.

Tal es así, que haremos referencia a los estudios que establecen índices estadísticos de ausentismo como aquellos que lo realizaron:

Estudios realizados en Veracruz, (Revista Enfermería 2015), hace referencia a las causas de ausentismo injustificado en un grupo de enfermeras del Hospital de Especialidades No.14 del Centro Médico Nacional “Adolfo Ruiz Cortínez” del IMSS.

La principal causa de ausentismo manifestada en el grupo de estudio fue el ambiente laboral adverso, maltrato por parte del jefe inmediato, insatisfacción laboral, factores psicosociales y ambiente laboral adverso. Para dicho estudio se tomó en cuenta el sexo, la edad, cantidad de hijos, y se tuvo en cuenta la teoría de Richard H. M. Goosens, obteniendo como resultado que la principal causa de ausentismo manifestada en el grupo de estudio fue el ambiente laboral adverso y el maltrato por parte del jefe inmediato. Estudios previos muestran una relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo. Los factores psicosociales en el trabajo como causa y permanencia de éste, las relaciones interpersonales como parte del ambiente laboral son adversas, y pueden ser un factor que propicie el ausentismo.

Ferraro, C. (2014) en Argentina en su tesis “Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en Oncología Luciano Fortabat” de Olavarría” para la Universidad Nacional de Rosario de Argentina.

Este trabajo tuvo como objetivo describir el ausentismo e identificar factores del ausentismo no previsto en enfermeros del mencionado hospital. El tipo de investigación fue descriptiva, de corte transversal y retrospectiva, arrojando como resultado que el 52% del personal se había ausentado a su trabajo durante el último año. Habiéndose notado que, a mayores años de permanencia en el puesto de trabajo, mayor era el ausentismo.

Las principales conclusiones del estudio fueron:

La incidencia de ausentismo de los enfermeros, es media-baja, significativamente mayor en los de sexo femenino, mayores de 45 años, que en muchos casos el ausentismo es el resultado de una serie de factores causales más que la respuesta a uno sólo de ellos. El ejercicio profesional continuo puede causar problemas a nivel físico y mental, originando ausencias por enfermedad.

Trindade, L. et al (2014) realizó en Brasil la investigación “Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario”

Dicho estudio tuvo como propósito identificar las causas de ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público y proponer el perfil del grupo. Fue un estudio descriptivo transversal, realizado en el banco de registros del hospital mencionado.

Arrojando como resultado, el aumento del ausentismo por causas asociadas a enfermedades del tracto digestivo, locomotor, oftalmológico y mental.

Las conclusiones más importantes del estudio fueron:

Existe asociación entre la función que desempeñan los profesionales y el tiempo de ausentismo, relacionado con dolencias crónicas y agudas.

Cardoso, M., Medina, R y Velarde, N. en la investigación Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería, realizada en área Crítica Quirúrgica del hospital pediátrico de Cuyo, señalan distintos tipos de ausentismo, como el personal o involuntario, presencial, en el cual los trabajadores realizan actividades diferentes a las de su puesto, y “ausentismo legal e involuntario,” donde no se podría precisar hasta qué punto su justificación es verdadera. Otro aspecto singular y totalmente diferente a nuestros resultados son las faltas al trabajo con el pretexto de un descanso médico, antes o después de sus días libres. Los principales factores externos que determinan el ausentismo laboral son las enfermedades súbitas que puedan presentar los trabajadores y sus familiares directos en cualquier etapa de sus vidas.

Rodríguez, E. (2018) realizó el estudio “Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima – 2017” en 145 enfermeras del mencionado hospital de EsSalud, durante el año 2017. El estudio fue correlacional, prospectivo y de tipo transversal.

Dicha investigación arrojó como resultado que el sexo femenino en porcentaje al ausentismo es mayor al masculino, y que la insatisfacción laboral abarca gran porcentaje del mismo.

Propuesta metodológica

Diseño

La siguiente investigación se llevó a cabo a través de la modalidad de campo, los datos se recabaron de la población de estudio: personal de enfermería del servicio de clínica médica, de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Tipo de estudio

El estudio que se desarrolló es, descriptivo ya que nos permitió describir e identificar las variables con sus características más relevantes y al obtener los datos se le otorga un valor numérico que se utiliza en una estadística.

Universo

El universo de estudio fueron todos los enfermeros de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires.

Población

Fueron todos los enfermeros del servicio de clínica médica, que trabajan un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires.

Muestra

Fueron los enfermeros pertenecientes al servicio de clínica médica de planta permanente de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires.

Unidad de análisis

Fue cada uno de los enfermeros pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires.

Criterios de inclusión

Se consideró el criterio de inclusión a todo el personal de enfermería de planta que pertenezca al servicio de clínica médica.

Criterios de exclusión

- Personal que no sea de enfermería.
- Personal de enfermería que no pertenezca al servicio de clínica médica.

- Personal de enfermería que no sea de planta.
- Personal que se encuentre de licencia y aquel que no desee participar.

Método de recolección de datos

El método de recolección de datos fue por medio de una encuesta anónima y confidencial, se realizó con el objetivo de identificar los factores y causas más frecuentes que predisponen al ausentismo del personal de enfermería del servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires.

Contexto de análisis.

Durante la realización de la encuesta se le explicó a cada uno de los enfermeros encuestados, que la misma era anónima y confidencial cuyo objetivo era el de identificar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería.

Esta encuesta forma parte de la investigación final para la obtención de título de grado en el marco de la carrera de Licenciatura de Enfermería, de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Las encuestas fueron enumeradas obteniendo un total de 20, cuyas respuestas fueron registradas en una tabla matriz de Excel, que se adjunta a los anexos de dicha investigación.

La obtención de los datos fue analizado y clasificado. Las variables utilizadas fueron: Género, edad, nivel de formación, sostén de familia, hijos, cantidad de empleos, años de antigüedad, distancia de su hogar al trabajo, tipos de transporte, causas de ausentismo, incentivo por su trabajo, satisfacción con el salario, relación con el grupo de trabajo y ausentismo programado.

Las respuestas fueron ordenadas y tabuladas. Cuyos datos permitieron realizar gráficos de diseño de torta.

Para identificar las causas más frecuentes del ausentismo y poder desarrollar los objetivos de la investigación se analizaron las respuestas de los encuestados.

Las variables fueron:

Género: masculino y femenino.

Edad: se clasificó en tres grupos etarios; 25 a 35 años; 36 a 45 años; 46 a 55 años o más.

Nivel de formación: Se dividió en dos opciones Licenciado; profesional.

Sostén de familia: en esta variable el encuestado respondió si se considera el único sostén de familia, con las opciones sí o no.

Hijos o personas a cargo: en esta variable el encuestado respondió si tiene hijos o personas a cargo con dos opciones, por sí o no.

Cantidad de empleos: Se dividió en tres opciones 1, 2 o más de 2 empleos.

Antigüedad laboral: Se dividió en dos opciones, 1 a 4 años y 5 años o más.

Distancia al trabajo: Se dividió en tres opciones de 1 a 3km, 4 a 7 km y la tercera opción 8 km o más de distancia.

Medios de transporte: Se dividió en tres opciones y el encuestado debe responder si utiliza un medio de transporte propio, público u otro.

Inconvenientes de salud propia: el encuestado respondió si se ausentó por inconvenientes de salud propia en el transcurso del año, por sí o no.

Inconvenientes de salud de un familiar: el encuestado respondió si se ausentó por inconvenientes de salud de un familiar en el transcurso del año, por sí o no.

Problemas con el transporte: el encuestado respondió si se ausentó por inconvenientes con el transporte en el transcurso del año, por sí o no.

Accidente laboral: El encuestado respondió si se ausentó por inconvenientes como accidente laboral en el transcurso del año, por sí o no.

Otras razones: El encuestado respondió si se ausentó por distintos inconvenientes.

Incentivo: Se dividió en tres opciones y el encuestado respondió por sí, no o a veces.

Nivel de satisfacción: Se dividió en cuatro opciones y el encuestado respondió si se siente muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho o nada satisfecho.

Relación con el grupo de trabajo: el encuestado respondió sobre cómo considera que es su relación con el grupo de trabajo clasificándose como mala, regular, buena y muy buena.

Ausentismo programado: el encuestado respondió si informa sobre su ausentismo con anticipación con dos opciones, por sí o no.

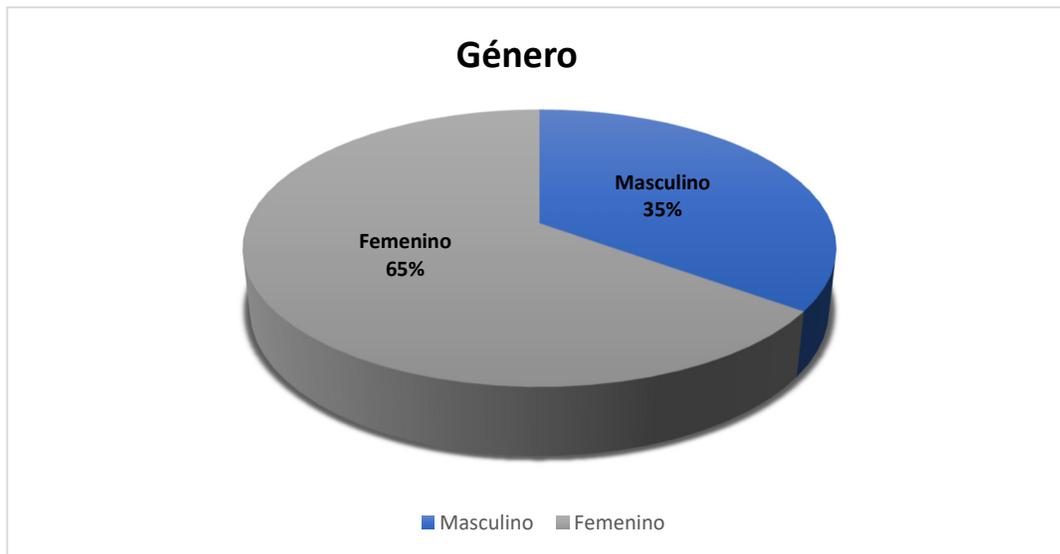
Tablas y Gráficos

Tabla N°1

Genero del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Género	Enfermeros	%
Masculino	7	35%
Femenino	13	65%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

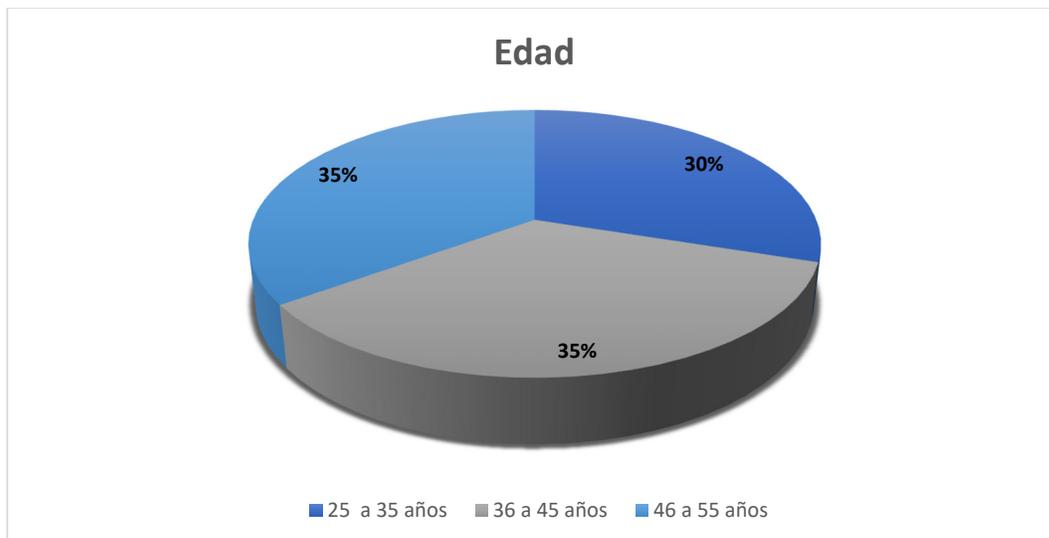
En la tabla N°1 se puede observar que con respecto a la variable género, predomina el sexo femenino arrojando un valor de 65% y en menor valor el sexo es masculino con un 35%.

Tabla N°2

Edad del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Edad	Enfermeros	%
25 a 35 años	6	30
36 a 45 años	7	35
46 a 55 años	7	35
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°2 se puede observar que con respecto a la variable edad, los dos grupos etarios que predominan son de 36 a 45 años y de 46 a 55 años arrojando un valor del 35% cada uno de los grupos; mientras que el grupo etario con menor porcentaje es el de 25 a 35 años de edad con un valor del 30%.

Tabla N°3

Nivel de Formación del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Nivel de Formación	Enfermero	%
Licenciado	8	40%
Profesional	12	60%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°3 se puede observar que el nivel de formación de la población encuestados, predomina el nivel el Profesional con un 60%, y con un 40% el nivel de licenciados.

Tabla N°4

Sostén de familia, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Sostén de familia	Enfermeros	%
Si	13	65%
No	7	35%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°4 se puede distinguir que el 65% de los enfermeros encuestados es sostén de familia, en cambio el 35% de los enfermeros restantes no son sostén de familia.

Tabla N° 5

Hijos o personas a cargo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Hijos/personas a cargo	Enfermeros	%
No	6	30%
Si	14	70%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°5 se puede distinguir que el 70% de los enfermeros encuestados tiene hijos o alguna persona a cargo, en cambio el 30% de los enfermeros restantes no tienen hijos o personas a cargo.

Tabla N°6

Cantidad de empleos, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Cantidad de empleos	Enfermeros	%
Uno	3	15%
Dos	8	40%
Mas de dos	9	45%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

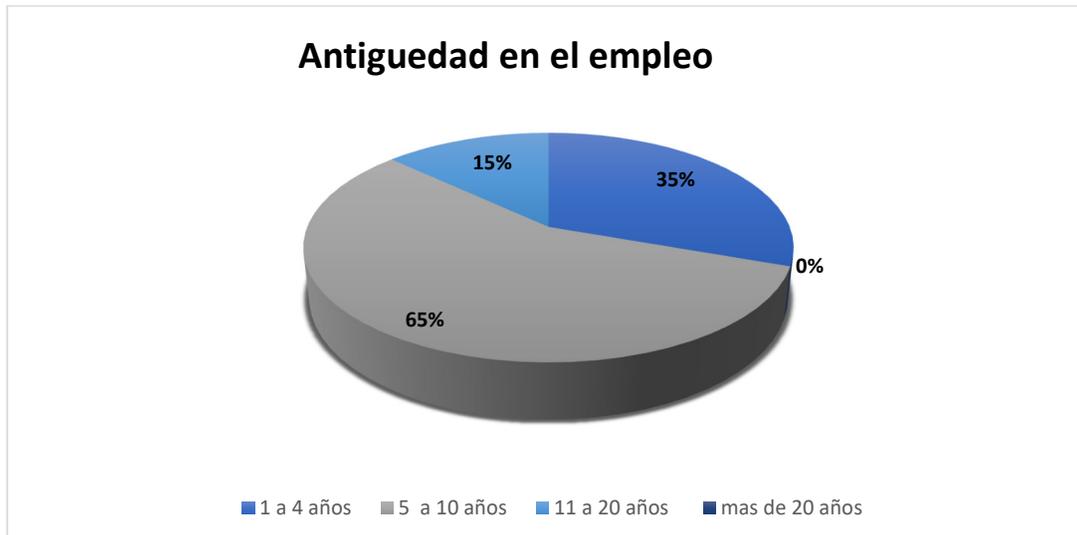
En la tabla N°6 se puede visualizar que el 45% de los enfermos encuestados posee más de dos empleos, el 40% posee dos empleos, el 15 % restante posee solo un empleo.

Tabla N°7

Antigüedad en el empleo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Antigüedad en del empleo	Enfermeros	%
1 a 4 años	7	35%
5 a 10 años	10	50%
11 a 20 años	3	15%
Más de 20 años	0	0%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°7 se puede distinguir que el 65% de los enfermeros encuestados tiene una antigüedad de 5 años o más, y el 35 % r posee de 1 a 4 años de antigüedad, el 15 % restante posee una antigüedad de 11 a 20 años de antigüedad.

Tabla N°8

Distancia del hogar al trabajo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Distancia al trabajo	Enfermeros	%
1 a 3 Km	6	30%
4 km a 7 Km	8	40%
8 km 0 mas	6	30%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

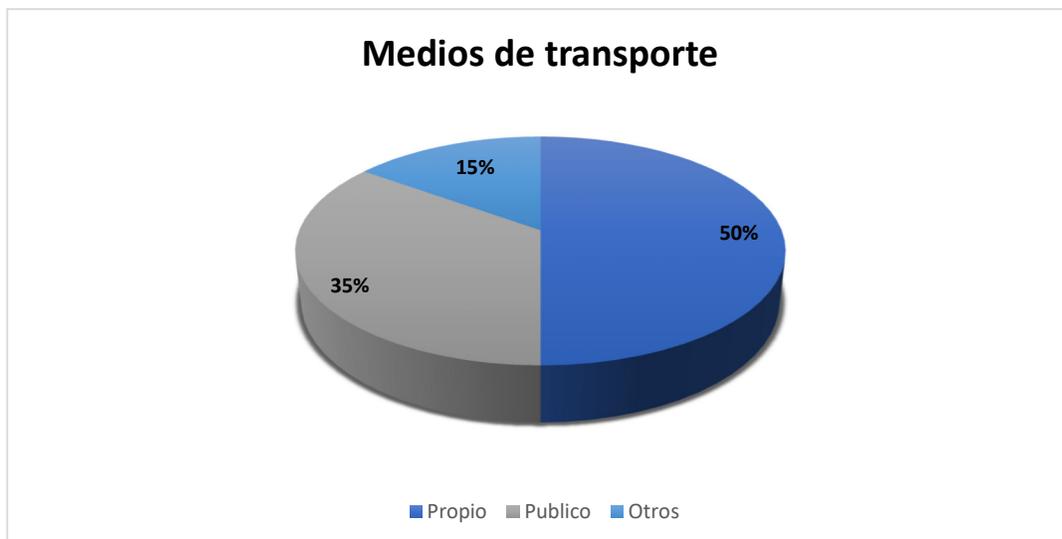
En la tabla N°8 se puede distinguir que el 40% de los enfermeros encuestados vive a una distancia de 4 a 7 kilómetros de distancia al trabajo, un 30% vive a una distancia de 1 a 3 kilómetros y el 30% restante vive a una distancia de 8 kilómetros o más.

Tabla N°9

Medios de transporte que utiliza para dirigirse al trabajo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Medios de transporte	Enfermeros	%
Propio	10	50%
Publico	7	35%
Otros	3	15%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

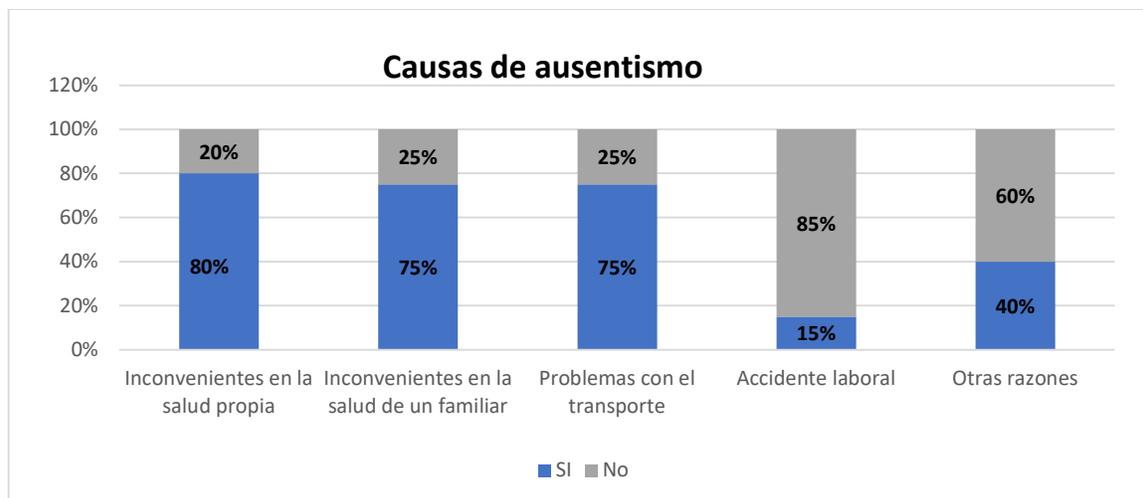
En la tabla N°9 se puede distinguir que el 50% de los enfermeros encuestados utiliza como medio de transporte un vehículo propio para dirigirse al trabajo, el 35 % utiliza el transporte público, el 15 % restante utiliza otros medios de transporte para dirigirse al trabajo.

Tabla N°10:

Diferentes causas de ausentismo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

	Inconvenientes de salud propia		Inconvenientes en la salud de un familiar		Problemas con el medio de Transporte		Accidente laboral		Otras razones	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Enfermeros										
Si	16	80%	15	75%	5	75%	3	15%	8	40%
No	4	20%	5	25%	15	25%	17	85%	12	60%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

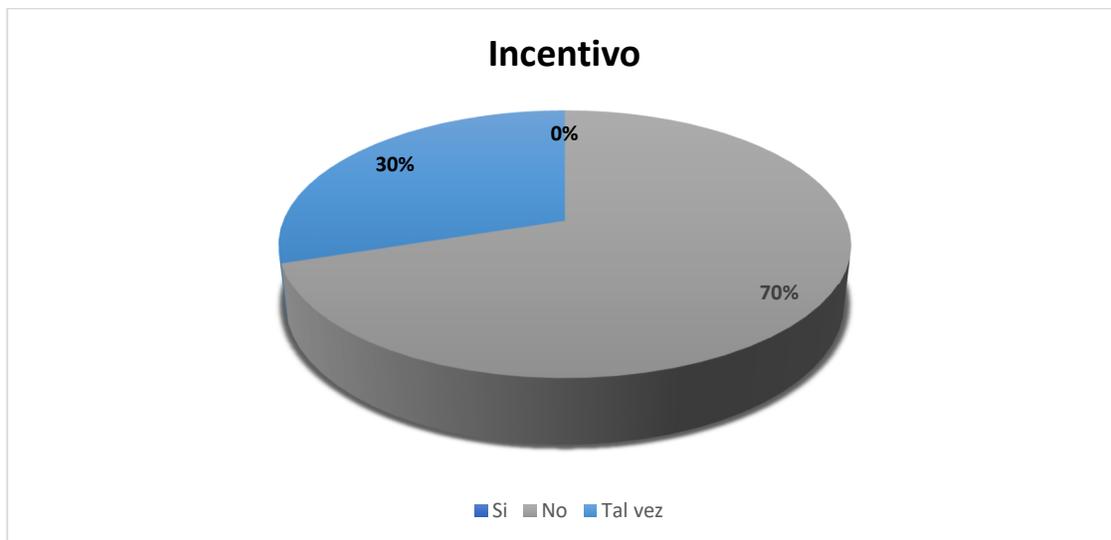
En la tabla N°10 se puede distinguir las diferentes causas por las que los enfermeros encuestados se han ausentado durante el año, un 80% por inconvenientes en la salud propia, en un 75% se ha ausentado por inconvenientes en la salud de un familiar, el 25 % se ha ausentado por problemas con el medio de transporte, el 15% por un accidente laboral y un 40% se ausento por diferentes razones.

Tabla N° 11

Incentivos en la labor, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Incentivo	Enfermeros	%
Si	0	0%
No	14	70%
Tal vez	6	30%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°11 se puede observar que el 70% de los enfermeros encuestados consideran que no reciben incentivos por su labor, el 30% restante considero que tal vez recibían incentivos por su labor.

Tabla N°12

Satisfacción salarial, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

Satisfacción salarial	Enfermeros	%
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	9	45%
Poco Satisfecho	11	55%
Nada satisfecho	0	0%
Total	20	100%



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

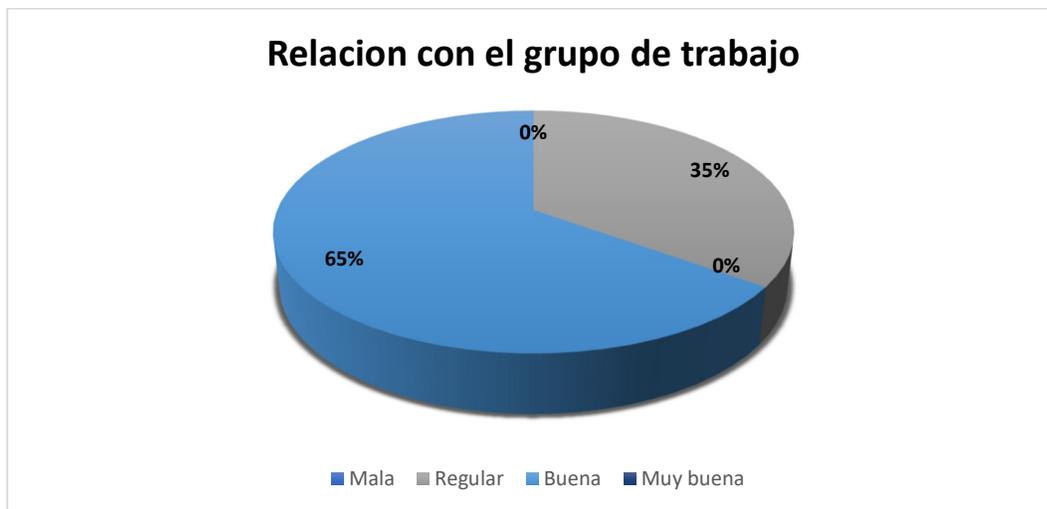
En la tabla N°12 se puede distinguir que el 55% de los enfermeros encuestados esta poco satisfecho con la remuneración que recibe, el 45% está satisfecho.

Tabla N°13

Relación con el grupo de trabajo, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Relación con el grupo de trabajo	Enfermeros	%
Mala	0	0%
Regular	7	35%
Buena	13	65%
Muy buena	0	0%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°13 se puede distinguir que el 65% de los enfermeros encuestados tiene una buena relación con el equipo de trabajo y un 35% una relación regular.

Tabla N° 14:

Ausentismo con aviso anticipado, del personal de enfermería pertenecientes al servicio de clínica médica de un Sanatorio privado, ubicado en zona sur de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre del 2019.

Ausentismo con aviso anticipado	Enfermeros	%
Si	5	25%
No	15	75%
Total	20	100%

Fuente primaria de elaboración propia (N°20)



Fuente primaria de elaboración propia (N°20)

En la tabla N°14 se puede observar ir que el 75% de los enfermeros encuestados no informa su ausentismo con anticipación en cambio el 25 % informa su ausentismo con anticipación.

Conclusiones

Durante la investigación se pudo observar luego de la tabulación de las encuestas, que los factores que influyen en el ausentismo en el personal de enfermería de un servicio de clínica médica de un sanatorio privado ubicado en zona sur de la provincia de buenos aires en el periodo enero a diciembre 2019, son varios, a saber:

Luego de relevar veinte encuestas se obtuvo como resultado que predomina el ausentismo de sexo femenino con un nivel de formación académica profesional con familiares a cargo, en el rango etario de 36-55 años.

Debiendo ser las mismas sostén de familia, presentando pluriempleo.

Se puede distinguir que el 65% de los enfermeros encuestados tiene una antigüedad de 5 años o más, y viven a una distancia entre 4 a 7 km, la mayoría con movilidad propia.

Así mismo revela que el factor que predomina en el ausentismo es por inconvenientes de salud propia, de un familiar a cargo o por la no disposición del transporte con el que cuentan.

En relación con las condiciones laborales se encuentran poco satisfechos, ya que no encuentran incentivos de ninguna índole.

Se resume que, del total de los encuestados, el 75%, no informa cuando debe ausentarse a sus superiores inmediatos.

De dicha investigación, podemos concluir que, en la actualidad, debido a la presión socio política económica en la que se encuentran los trabajadores, ha provocado un aumento de pluriempleo en las mujeres por ser jefas de hogar, lo que hace muchas veces sentir a los profesionales una sobrecarga y tener que ausentarse a sus tareas habituales.

Si a esto se le suma que no cuentan con un ámbito de trabajo que les permita sentirse reconocidos y valorados, teniendo muchas veces que postergar su perfeccionamiento por falta de tiempo, hace que el plantel de enfermería se vea desestimado y sin estímulos desde la organización.

Por otro lado, si tenemos en cuenta a la organización por todo lo antes expuesto, se observa que el ausentismo no programado, junto con la no notificación de la ausencia, hace muy engorroso al Departamento de Enfermería poder organizar, gestionar y distribuir a los profesionales para obtener la excelencia de atención en los usuarios que se pretende, lo que genera involuntariamente la sobrecarga del personal a cargo.

El ausentismo laboral es un problema que afecta no solo económicamente a las organizaciones, sino que también se ve reflejado en su organización y gestión.

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD

El profesional Enfermero es el pilar en la atención continua de los usuarios y muchas veces no es considerado como personal estratégico de importancia en las organizaciones de salud.

La falta de motivación es una causa de ausentismo que no debe pasar desapercibida, la cual se hace más evidente cuando el trabajador no se siente parte de la Institución, no es valorado como tal, no encuentra posibilidades de crecimiento no solo económico, sino que profesional y personal.

Podemos concluir que para obtener la excelencia en la atención al usuario que se pretende brindar en las Instituciones de Salud, se debe valorizar al personal a cargo a través de incentivos no solo económicos, sino que también personales, brindando sentido de pertenencia hacia la institución, favoreciendo un buen clima laboral, sin tener que sobrecargar a los profesionales Enfermeros.

Ardua tarea en el contexto actual que atraviesa todo el sistema de salud.

Anexo

Encuesta

La siguiente encuesta se realiza en el marco de la carrera de licenciatura de enfermería, de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, cuyo objetivo es identificar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería pertenecientes a un Sanatorio privado.

Encuesta

1. Género

- Masculino ____
- Femenino ____

2. Edad en años

- Entre 25-35 años ____
- Entre 36-45 años ____
- Entre 46-55 años o más ____

3. Nivel de formación que posee usted

- Licenciado ____
- Profesional ____

4. Usted es el único sostén de familia?

- Si
- No

5. Usted tiene hijos o personas a cargo?

- Si
- No

6. ¿Qué cantidad de empleos tiene usted?

- Uno ____
- Dos ____
- Más de dos ____

7. Cuántos años de Antigüedad tiene usted en el sanatorio?

- 1 a 4 años ____
- 5 años o más ____

8. ¿A qué distancia vive usted de su lugar de trabajo?

- 1 a 3 kilómetros ____
- 4 a 7 kilómetros ____
- 8 kilómetros o más ____

9. ¿Qué medio de transporte utiliza usted para dirigirse a su trabajo?

- Propio ____
- Público ____
- Otro ____

10. ¿Durante el último año usted se ha ausentado de su trabajo por alguna de las siguientes causas?

- Inconvenientes de salud propia ____
- Inconvenientes de salud de un familiar ____
- Problemas con el transporte ____
- Accidente laboral ____
- Otras razones ____

11. ¿En su lugar de trabajo usted es incentivado por su labor?

- Si ____
- No ____
- A veces ____

12. ¿Qué nivel de satisfacción considera usted tener con respecto a su salario?

- Muy satisfecho ____
- Satisfecho ____
- Poco satisfecho ____
- Nada satisfecho ____

13. ¿Cómo puede definir usted su relación con el grupo de trabajo?

- Mala ____
- Regular ____
- Buena ____
- Muy buena ____

14. ¿A la hora de ausentarse usted informa con anticipación?

- Si ____
- No ____

Bibliografía

- Cardoso, M Magdalena Mecina, Raquel Edith Velarde,, & Norma Estela . (2013). ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Obtenido de <http://bdigital.uncu.edu.ar/5756>
- Chiavenato, I. (2009). "Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones" . México D.F : Mc Graw Hill.
- Consejo internacional de enfermería. (4 de marzo de 2019). consejo internacional de enfermería. Obtenido de International council of nurses: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-foro-internacional-del-cie-de-recursos-humanos-insta-los-gobiernos-actuar-urgentemente>
- Drucker, P. F. (2001). "A Administração". En P. F. Drucker, "Una administración" (págs. 97 - 116). San Pablo: Nobel.
- Mateos, J. F. (2006). Absentismo laboral 2º edición. En J. F. Mateos, Absentismo laboral (pág. 19). Madrid: Fundación confemetal.
- Ministerio de producción y trabajo. (diciembre de 2016). Obtenido de informe semestral(1) semestre 2016: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/eil/ausentismo.asp>
- Organización internacional del trabajo. (18 de diciembre de 1996). Obtenido de trabajo revista de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080680.pdf
- Organización internacional del trabajo. (18 de Abril de 2019). Organización internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports7---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Puc-Valdez M, Rojas-Juárez MR, Torres-Alavez MY, et al. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. Rev Enferm IMSS. 2005;13(3):141-146.
- Real academia española. (2005). real academia española, Obtenido de diccionario panhispánico de dudas 1º edición: aplica.rae.es/dpd/srv/search?key=ausentismo
- Robbins, S. P. (2004). "Comportamiento organizacional" 10 a.ed. . En S. P. Robbins, "Comportamiento organizaciona (pág. 206). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. En S. Robbins, Comportamiento organizacional (págs. 5-7). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, R., Rodríguez,A, Samaniego,C. Ortiz, Y., & Rodríguez, A. Samaniego. Ortiz, Y. (2013). Causas y efectos del absentismo laboral auditoria pública. revista de los órganos autonómicos de control externo N° 7 octubre 1996. 14-19. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_T

ODO=+Auditor%3%ADa+p%3%BAblica%3A+revista
+de+los+Organos+Aut%3%B3nomos+de+Control+Externo

Trindade, Leticia de Lima, Grisa, Caroline Camillo. (2014). Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario. Enfermería Global. absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario. Enfermería Global, 138-146

Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.