

Cardozo, Alicia Verónica y Tortosa, María Laura

Factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al ausentismo del personal de enfermería del servicio de admisión al paciente crítico pertenecientes al Hospital de Alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

2020

Instituto: Ciencias de la Salud

Carrera: Licenciatura en Enfermería



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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

Cita recomendada:

Cardozo, A. V. & Tortosa, M. L. (2020) Factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al ausentismo del personal de enfermería del servicio de admisión al paciente crítico pertenecientes al Hospital de Alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela 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 ENFERMERÍA

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA

FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE AFECTAN EL AUSENTISMO
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE ADMISION AL
PACIENTE CRÍTICO PERTENECIENTES AL HOSPITAL DE ALTA
COMPLEJIDAD EN RED DR. NESTOR CARLOS KIRCHNER DEL PARTIDO DE
FLORENCIO VARELA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

TIPO DE TRABAJO FINAL PROYECTO DE INVESTIGACION

ALUMNO/S: Enfermera Profesional Cardozo Alicia Verónica,
Enfermera Profesional Tortosa María Laura.
DIRECTOR DEL TRABAJO FINAL: Licenciada Patricia Roussel.

FLORENCIO VARELA, 02/2020

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA A ABORDAR Y OBJETIVOS	4
ESTRATEGIA METODOLOGICA	21
CONTEXTO DE ANÁLISIS	23
CONCLUSIONES:	41
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXO I: ILUSTRACIÓN ICEBERG	47
ANEXO II: Encuesta	48

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería es de vital importancia para el buen funcionamiento de una institución de salud no sólo por la condición humanística en la atención a los pacientes, sino, sobre todo por la trascendencia de su labor, del cuidado del individuo sano o enfermo.

Uno de los puntos negativos que más preocupa a las instituciones hospitalarias es el ausentismo de los profesionales de enfermería, la misma en una institución hospitalaria acarrea problemas de diversas características.

Por este motivo el presente trabajo de investigación está dirigido a enfermeros pertenecientes al servicio de admisión al paciente crítico (SAPC) del hospital alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de buenos aires, que cumple con la tarea de recepción de pacientes críticos, realiza la estabilización y el soporte vital de los pacientes que ingresen derivados de los hospitales de la red y eventualmente brinda tratamientos definitivos, con el objetivo de que el paciente llegue en el menor tiempo y en las mejores condiciones al servicio correspondiente. Dicha investigación se realizó en el período de enero 2018 a diciembre 2018, con el objetivo de identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el ausentismo del personal de enfermería.

Durante la búsqueda de investigaciones sobre ausentismo de enfermería hemos hallado y seleccionado dos investigaciones que con diversos enfoques hacia el ausentismo han evidenciado esta problemática. Los estudios seleccionados fueron realizados en argentina en instituciones públicas, como son los de Cardoso, Mecina y Velarde (Velarde, 2010), Ferraro Carlos (Carlos, 2016), los cuales establecieron índices estadísticos de ausentismo específicamente de enfermería y factores asociados a esta problemática.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA A ABORDAR Y OBJETIVOS

El ausentismo es un problema que genera malestar en el equipo de trabajo, ya que esto conlleva a variados efectos negativos, como cambios en los diagramas, suspensión de licencias, jornadas extensas de trabajo, recarga laboral de los profesionales y déficit de enfermeros. Por consiguiente, todo esto lleva a la repercusión de problemas de desempeño, en la salud de los profesionales y por ende en la atención brindada al paciente.

El ausentismo y la escasez de enfermería es un problema mundial, las condiciones laborales de enfermería son frecuentemente marcadas por riesgos, situación que se refleja en un alto ausentismo por incapacidades de variada índole. Debido a esto surge el siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el ausentismo del personal de enfermería del Servicio de Admisión de Paciente Crítico (SAPC) pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires en el período de enero a diciembre de 2018?

En este trabajo se ven reflejados los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el nivel de ausentismo del personal de enfermería. Cuando hablamos de factores intrínsecos nos referimos a aquellos que son propios o inherentes al enfermero y factores extrínsecos los cuales están constituidos por componentes externos que afectan al objeto de estudio.

OBJETIVOS

El objetivo general es identificar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el ausentismo del personal de Enfermería de Servicio de Admisión al Paciente Crítico (SAPC), pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre de 2018.

Los objetivos específicos del estudio son:

- _ Identificar características del personal de enfermería del servicio de SAPC que influyen en el ausentismo.
- _ Relacionar si el estado de salud de los profesionales de enfermería interfiere con el ausentismo en el SAPC.
- _ Conocer si las condiciones laborales de los profesionales de enfermería inciden en el ausentismo.

Marco teórico

Concepto de ausentismo

Tradicionalmente, el mencionado termino ausentismo, proviene del vocablo latín absentis (ausente, separado, lejano) (RAE, 2005), se continúa utilizando con este mismo significado, a los fines de describir una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. Dicha manifestación, está condicionada 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.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como la no asistencia a un trabajo programado. (Organización Internacional del trabajo, 2016).

El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio.

Según Jesús Francisco Molinera Mateos se puede definir el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada. (Mateos, Absentismo Laboral 2° edición, 2006)

Causas de Ausentismo: (Mateos, absentismo laboral, 2006)

Incapacidad temporal: Es la situación en la que los trabajadores se ven imposibilitados de asistir al trabajo temporalmente debido a una enfermedad común o profesional. Se considera la principal causa de ausentismo laboral y puede ser causada por:

Enfermedad Profesional: Es toda enfermedad producida en ocasión de trabajo

Enfermedad Común: Es la alteración en la salud del trabajador cualquiera sea su causa siempre que no tenga origen en el trabajo.

Accidente sea o no de trabajo, es toda lesión corporal que el trabajador: sufre en ocasión de trabajo o no. Es el periodo de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.

Maternidad: Significa la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto por 16 semanas ampliables, en caso múltiple de 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

Actividad Sindical: Se refiere al ejercicio de la función de representación de los empleados de la organización en el sindicato que nuclea a los trabajadores.

Causas Legales: Son razones legales que protegen o amparan el ausentismo laboral en situaciones concretas, como ser licencias o permisos que se encuentran previstas y reglamentadas en la organización.

Causas Psicológicas y Voluntarias: Dentro de estas se pueden mencionar al ritmo de trabajo, la sobrecarga mental y social, o un alto nivel de exigencias que pueden conducir a la frustración de las necesidades humanas y pueden provocar estrés o falta de motivación. En la mayoría de estos casos, los empleados justifican su ausencia mediante una capacidad temporal, simulada y legitimada por un médico. Se trata de una enfermedad fingida con la intención de no asistir al trabajo.

El ausentismo se ve influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos:

Factores intrínsecos son aquellos que son propios o inherentes al objeto de estudio. En este caso los que son propios al enfermero.

Los factores extrínsecos son aquellos que están constituidos por las propiedades del medio ambiente; son los factores externos que afectan al objeto de estudio.

Los factores extrínsecos e intrínsecos que van a ser motivo de estudio en este trabajo son los siguientes:

Intrínsecos:

- Género.
- Edad.
- Familia.
- Sostén de familia.
- Antigüedad laboral.
- Nivel de formación.
- Enfermedad propia.
- Enfermedad de un familiar.

Extrínsecos:

- Situación laboral.
- Carga horaria.
- Relación con el grupo de trabajo.
- Satisfacción respecto al salario.

- Problemas con el medio de transporte. ●

Problemas particulares.

- Accidente laboral.

Características del servicio donde se realiza el estudio

El Servicio de Admisión de Paciente Crítico del Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner realiza la estabilización y el soporte vital de los pacientes que ingresen derivados de los hospitales de la red. El hospital constituye un nodo de la red de Salud de la región denominada zona VI, se encuentra ubicado en el partido de Florencio Varela, de la provincia de Buenos Aires. La zona VI está integrada por los hospitales: Mi Pueblo de Florencio Varela; Evita Pueblo de Berazategui; Arturo Oñativia de Almirante Brown; Isidoro Iriarte de Quilmes; el hospital Subzonal especializado Materno infantil Dr. Eduardo Oller de San Francisco Solano de Quilmes; el Hospital general de agudos Lucio Meléndez de Adrogué; el Hospital Subzonal especializado en rehabilitación motriz Dr. José María Jorge de Burzaco y el Centro Integral de Salud , diagnóstico y rehabilitación “Julio Méndez” de Bernal.

El servicio de Admisión al Paciente Crítico (SAPC), se encuentra dividido en 4 sectores, shock room, observados (a su vez se divide en dos áreas), consultorios (3 consultorios individuales), y un sector de pacientes en tránsito, que posee un área de espera para aquellos pacientes que ingresan en ambulancia para realización de estudios. Cuenta con: 9 camas de las cuales 3, se encuentran en shock room y 6 camas en el sector de observados.

El servicio cuenta con un coordinador de servicio, 32 enfermeros asistenciales de los cuales hay 5 enfermeros por turno, y uno de estos cumple la función de referente de turno y 4 asistenciales; Salvo turno mañana y tarde que cuenta con 5 asistenciales y un referente.

Los turnos semanales son jornadas de 6 horas, que se dividen en turno mañana, tarde, vespertino y noche. Los turnos de fin de semana y feriados son de jornada de 12 horas, y se dividen en franquero día y noche.

Además, cuenta con 2 coordinadores generales por turnos.

El staff médico, cuenta con 15 médicos: 1 es el coordinador general de SAPC: 4 son coordinadores del sector y 10 son médicos de guardia.

El servicio cuenta con gran equipamiento tecnológico para satisfacer las necesidades de las distintas patologías y procedimientos que allí se realizan:

9 monitores multiparamétricos; 2 monitores de traslado; 1 más en área de espera para los pacientes en tránsito; 11 ventiladores mecánicos; 2 monitores de presión intracraneana; 2 electrocardiógrafos; 1 equipo portátil de rayos x; 1 ecógrafo; 1 desfibrilador.

Cabe destacar que el servicio de SAPC cuenta con varios servicios que están a disposición ante alguna urgencia que pudiera llegar a ocurrir durante la internación del paciente; ya sean tomografías, resonancias magnéticas, servicio de hemodinamia, interconsultas con distintos especialistas, cirugías generales y neurocirugías, diálisis, hemodiálisis, etc.

Investigaciones de ausentismo en enfermería en Hospitales Públicos

Los estudios seleccionados fueron realizados en Argentina en instituciones públicas de salud, como son los de Cardoso, Mecina y Velarde (Velarde, 2010) y Ferraro Carlos (Carlos, 2016), que se realizaron para establecer índices estadísticos de ausentismo específicamente de enfermería.

Cardoso Mecina y Velarde (Velarde, 2010) buscaron determinar las causas de ausentismo previsto del personal de enfermería en el hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti, más precisamente en el servicio de Área Crítica Quirúrgica donde se brindan cuidados pre y post-quirúrgicos, atención al niño quemado y con patologías traumatológicas. Los resultados relacionados con el ausentismo del personal de enfermería reflejaron que el género predominante es el femenino con un 97%. En cuanto al personal que se ausentó el 63% tiene 35 o más años de edad. El 80% del personal ausente tiene hijos. El 53% de los que se ausentaron tiene una antigüedad de 6 años o más. La Situación laboral de planta permanente tuvo un mayor ausentismo con un 64%. El personal de enfermería que registró un mayor porcentaje con un 74% de ausentismo, trabaja 7 horas diarias. El 61% de los enfermeros de dicha institución se ausentó por inconvenientes de salud propia, un 47% por inconvenientes de salud familiar, un 50% por razones particulares, y por accidentes laborales un 26% de los encuestados. Por otra parte, un 64% del ausentismo fue personal permanente y en cuanto al nivel de formación se ausentaron un 74% de enfermeros profesionales. El 47% de los ausentes se encuentra medianamente satisfecho con su remuneración.

Ferraro Carlos (Carlos, 2016) determinó la incidencia de ausentismo laboral y los factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat" de Olavarría. El género predominante es el femenino siendo éste un 74% y relacionado con el ausentismo un 44%. El 52% de los encuestados se ausentó por enfermedad. En cuanto a satisfacción laboral un 56% refirió estar insatisfecho por diferentes causas. El 44% de los enfermeros son profesionales de los cuales el 26% refirió

ausentarse. Un 33% de ausentismo son profesionales con más de 20 años de antigüedad en el servicio.

Revisión bibliográfica de autores sobre ausentismo en las organizaciones

Seleccionamos autores relevantes de las últimas décadas, que evidencian la problemática del ausentismo en las organizaciones:

Mintzberg (Robbins S. P., 2004), sostiene que las organizaciones tienen diferentes estructuras que repercuten en la actitud y el comportamiento de los trabajadores. Las relaciones interpersonales entre los administradores y trabajadores, como sería en el caso de nuestra investigación entre administradores y enfermeros asistenciales, pueden influir en la incidencia de ausentismo de los profesionales enfermeros. Para el autor los determinantes de las causas de ausentismo en las organizaciones tienen diferentes estructuras que repercuten en la actitud y el comportamiento de los trabajadores. Según Mintzberg (Robbins S. P., 2004) para el buen funcionamiento de una empresa, como en este caso un hospital, se deben analizar factores internos y externos que influyen en el mismo, enfocarse en estos para que exista un buen desempeño.

Entre los factores internos que se originan dentro de una empresa que pueden influir en el logro de los propósitos, el autor reconoce que se encuentran el ausentismo, la rotación del personal, los accidentes laborales, entre otros. Por otra parte, los factores externos, es decir, aquellos que cuyo origen es ajeno a la empresa pero que pueden tener efecto decisivo en el mismo, y en el desarrollo de sus actividades, se deben tener en cuenta al planear los factores sociales (sexo, edad, enfermedad propia, salud familiar), demográficos y problemas con el medio de transporte.

El autor propone 5 modelos organizacionales respondiendo a las demandas de armonía interna y el ambiente, el modelo que responde a nuestra investigación es el de burocracia profesional, que estandariza las destrezas y conocimientos de los profesionales de enfermería.

Drucker (Chiavenato, Administración de recursos humanos " el capital humano de las organizaciones", 2007) afirma que cada vez son más importantes las organizaciones y que la estructura de éstas a nivel mundial, sobrepasa a la tecnología o la información. Sostiene que la sociedad es cada vez más compleja y su núcleo es la organización administrada. Además, que la administración es la herramienta específica que permite que las organizaciones sean capaces de generar resultados y de satisfacer necesidades. Las organizaciones requieren administradores para ser eficientes y eficaces. Dada la creciente complejidad de la sociedad y de las organizaciones, las decisiones administrativas individuales tienen una enorme repercusión en la sociedad. El autor destaca que las organizaciones relacionadas con la salud, como en este caso un hospital público, enfrentan crisis debido a una ineficiencia propia de la organización y a los costos elevados que deben afrontar. Es decir, que las organizaciones comenzaron a estar más expuestas a los cambios del entorno por lo cual las personas, sus conocimientos y sus habilidades se convierten en la base principal de la organización.

Mesa & Kaempffer (Kaempffer, 2004) proponen cuatro modelos que explican las causas de ausentismo:

Modelo económico del ausentismo laboral: El eje central se basa en que el comportamiento del ausentismo, es la motivación individual de ausencia de los trabajadores y en cuantas ausencias pueden ser toleradas por los empleadores. 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.

Modelo psicosocial del ausentismo laboral: Para entender este modelo es necesario un estado de bienestar o completa armonía bio-psicosocial. Es decir, debe existir una armonía entre el individuo entendiendo al mismo como un ser complejo y el entorno.

Modelo médico del ausentismo laboral: Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de

remuneración, sentido de realización, etc.), 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, distancia al trabajo, etc.

Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional: Este modelo se refiere a la relación que existe entre el ausentismo laboral y la voluntad de retiro del trabajo.

Robbins (Robbins S., Comportamiento Organizacional, 2004) define el ausentismo como la falta al trabajo. “Se calcula que cuesta al año más de 40,000 millones de dólares a las empresas estadounidenses y 12,000 millones a las canadienses. En Alemania, las ausencias cuestan a las empresas industriales más de 31,000 millones de euros (aproximadamente 31,000 millones de dólares) cada año”.

El autor por un lado sostiene que “Es difícil que la organización opere sin contratiempos y que alcance sus objetivos si los empleados no se presentan a sus puestos. El flujo de trabajo se interrumpe y, muchas veces, hay que postergar decisiones importantes”. Por otro lado, refiere que “En cualquier organización, cifras de ausentismo que superan los márgenes normales, tienen un impacto directo en su eficacia y eficiencia”. (Robbins S., Comportamiento Organizacional, 2004)

En el caso de la ausencia de personal de enfermería tiene un impacto directo con la atención y el nivel de calidad de la misma se ve disminuido. Hay situaciones puntuales en el que el ausentismo puede ser beneficioso para el trabajador y la organización, como lo son las enfermedades, fatiga o cansancio, ya que la profesión de enfermería requiere un estado de alerta constante. Para la organización resultaría beneficioso que no se presentase a trabajar ya que el enfermero que se presente a trabajar en dichas condiciones podría generar errores en el manejo y atención de pacientes, como también generar un costo adicional a la institución.

El autor Define que los determinantes de ausentismo se ven influenciados por variables independientes (edad, género, estado civil, antigüedad laboral, y ausencia por enfermedad propia) y dependientes (productividad, el ausentismo, rotación del personal y satisfacción laboral).

Variables independientes son las que afectan a las variables dependientes, y producen un cambio en estas (Robbins S., Comportamiento organizacional, 2004), a continuación, daremos una breve descripción de las variables independientes que modifican al ausentismo:

Edad: según el autor existen tres razones por la que se considera que la edad es un factor determinante de ausentismo, en cuanto a los trabajadores de mayor edad las tasas de ausentismo inevitable son mayores, debido quizá al debilitamiento de su salud con los años y a que necesitan un periodo de recuperación más extenso cuando se enferman. En general los trabajadores de mayor edad en contraposición con los más jóvenes tienen tasas menores de ausentismo evitable como lo son los accidentes laborales, esto puede deberse a mayor experiencia o a la satisfacción laboral.

Género: Las variables de género en cuanto a ausentismo reflejan que existen tasas mayores en el género femenino en relación con el masculino. Especialmente en aquellas mujeres que tienen hijos en edad preescolar.

Estado civil: En cuanto al estado civil y el ausentismo, aquellos que están casados tienen una menor tasa de ausentismo que los solteros. Cabe destacar que existen pocas investigaciones en este campo, ya que no están consideradas otro tipo uniones, como son las uniones civiles, viudez o unidos de hecho, algo muy común en la sociedad actual.

Antigüedad laboral: definiendo la antigüedad como el tiempo transcurrido en el trabajo, estudios demuestran una relación negativa entre antigüedad y ausentismo, es decir, la frecuencia de ausentismo es mayor a medida que antigüedad laboral aumenta. Cabe destacar que además cuanto más tiempo lleve un trabajador en un puesto, menores son las posibilidades de que renuncie.

Ausencia por enfermedad propia: Casi todas las organizaciones conceden al asalariado licencias con goce de sueldo por enfermedad. Las tasas de ausentismo por enfermedad propia, se ven duplicadas en los últimos años.

Por otra parte, considera que la Motivación de los profesionistas (Robbins S., Comportamiento Organizacional, 2004), aquellos que poseen títulos universitarios, a diferencia de un empleado o un obrero, obtienen mayor satisfacción por su trabajo. Sostiene que los profesionistas están comprometidos con su profesión, actualizan periódicamente sus conocimientos y su compromiso se recompensa a sí mismo.

Chiavenato (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007) sostiene que una organización se ve afectada por factores extrínsecos como el entorno, es decir, todo lo que ocurre por fuera de una organización. El entorno o contexto ambiental está formado por todas las fuerzas externas que influyen en las organizaciones y en su comportamiento. Está compuesto por las variables económicas, tecnológicas, culturales, legales, políticas y demográficas, las cuales se relacionan con la tasa de crecimiento, la población, la raza, la religión, la distribución geográfica, la distribución por sexo y edad, que determinan las características del mercado actual y el futuro de las organizaciones. En este sentido, el entorno es inmenso, complejo, cambiante y desafiante, lo que genera incertidumbre en la organización, pero ello no se debe al entorno en sí mismo, sino a la percepción de las personas que dirigen las organizaciones o trabajan en ellas.

En la práctica, las causas principales de absentismo según Chiavenato (Chiavenato, Diagnóstico de las causas de ausentismo, 2011) son:

1. Enfermedad efectivamente comprobada.
2. Enfermedad no comprobada.
3. Razones diversas de carácter familiar.
4. Retardos involuntarios por causas de fuerza mayor.
5. Faltas voluntarias por motivos personales.

6. Dificultades y problemas financieros.
7. Problemas de transporte.
8. Poca motivación para el trabajo.
9. Supervisión precaria de los jefes.
10. Políticas inadecuadas de la organización.

Además, Chiavenato (Chiavenato, Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones, 2009) sostiene que el absentismo laboral puede llegar a integrar tanto los aspectos profundos o informales, como los visibles. El valor intrínseco de una organización reside principalmente en sus activos intangibles, es decir, que no se ven, pero que constituyen la verdadera riqueza de la organización y proporcionan la base fundamental y la dinámica que lleva directamente al éxito de las organizaciones. Esos activos intangibles constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante. Las organizaciones cualquiera sea la profesión que se escoja, en este caso enfermería, funcionan para poder trabajar en ellas. El funcionamiento de una organización dependerá del comportamiento de sus integrantes para alcanzar su éxito profesional.

La profesión de enfermería en el caso de nuestra población investigada, se desarrolla dentro de un hospital, para que la misma funcione se debe reconocer el recurso humano, que es la pieza fundamental que hace funcionar a la organización como tal.

Chiavenato (Chiavenato, Introducción al comportamiento organizacional, 2009) reconoce que las organizaciones funcionan como un iceberg, las personas tienen aspectos profundos que no se observan a simple vista, como las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que influyen en el comportamiento de las personas y los grupos. En este sentido el

absentismo laboral puede llegar a integrar tanto los aspectos profundos o informales como los visibles¹.

Entidades que reconocen la problemática del ausentismo y el impacto del mismo:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), consideran a la profesión de enfermería como uno de los principales componentes en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y de la estrategia del acceso y cobertura universal de salud. Ambas sostienen que “es necesario que la distribución de los recursos humanos sea adecuada, que exista un número de profesionales de la salud suficiente (...).” (Organización Panamericana de la Salud, 2018).

El ausentismo del personal de enfermería no sólo puede provocar enormes perjuicios a la organización, sino también una sobrecarga laboral a aquellos enfermeros que asistieron a su jornada de trabajo, se reduciría la calidad de atención, la eficiencia y la eficacia de los mismos.

Es necesario destacar que la importancia del absentismo en una institución pública de un limitado número de enfermeros, no puede operar normalmente ni alcanzar sus objetivos si sus enfermeros no se presentan con regularidad a su jornada laboral.

El ministerio de salud y desarrollo social de la Argentina reconoce que “La escasez del personal de enfermería es una preocupación a nivel mundial. El histórico déficit de profesionales de enfermería, y su inapropiada distribución geográfica dentro de los servicios, se ve agravado por la falta de incentivos para ingresar y permanecer en la profesión; con su consecuente repercusión en el mercado laboral”. (Ministerio de Salud y desarrollo social de la Argentina., 2019)

Estudios recientes sobre ausentismo en la Argentina realizadas por El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de acuerdo con la información relevada por la encuesta de Indicadores Laborales (EIL) (Ministerio de trabajo,

¹ Ver anexo I.

empleo y seguridad social., 2016), observa que, en promedio en el primer semestre de 2016, el 15,7% del total de los asalariados en empresas privadas se ausentó al menos un día en el mes. Con respecto a la cantidad de días de ausencia, se advierte que cada persona que se ausentó lo hizo en un promedio de 5 días. Con el fin de determinar las causas que explican las ausencias, la encuesta explora sobre las razones que originan la inasistencia de los trabajadores. Según la información relevada, se observa que del total de asalariados que registraron ausencias en sus empleos durante el primer semestre de 2016, un 49% se ausentó por problemas de salud, un 22% faltó sin avisar, y un 10% se ausentó por problemas personales. La proporción de la dotación laboral afectada por accidentes de trabajo es de un 6% de la totalidad de las inasistencias.

La información relevada por la EIL, desprende la diferenciación del porcentaje de inasistencia de varones y mujeres, la cual no resultó significativa. En promedio durante primer semestre de 2016, el porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables alcanzaba al 3,7% para los varones y 4,4% para las mujeres. La diferencia entre géneros fue de 0,7 puntos porcentuales.

Independientemente de las causas que generan el ausentismo, se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las situaciones que con más intensidad altera la relación laboral, debida a la alta frecuencia con que se presenta. La organización internacional del trabajo (OIT), advierte que los cambios en las políticas del trabajo y los cambios demográficos generan nuevas preocupaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que pueden dar lugar a un mayor absentismo laboral. Dos de las tendencias principales que considera que considera la OIT, son la tecnología y los cambios demográficos que pueden derivar en el aumento de las enfermedades crónicas y el abordaje efectivo de las enfermedades profesionales actuales. Estimaciones recientes publicadas por la organización internacional del trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes derivados del trabajo, de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades, y 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales. (Organización internacional del trabajo, 2019)

Según el comunicado del foro internacional del Consejo internacional de enfermeros (CIE) de recursos humanos 2019 en Beirut (Consejo Internacional de Enfermeras, 2019), La escasez de personal de enfermería es un problema mundial, según predicciones habrá una carencia de 18 millones de profesionales sanitarios para el año 2030, de los cuales el 50% serán enfermeras, lo que exige una acción urgente de los gobiernos. Los informes de los países participantes han mostrado los siguientes puntos en común que afectan a las enfermeras de todo el mundo: Escasez de personal de enfermería, malas condiciones de trabajo, mayor violencia en el lugar de trabajo, horas extra obligatorias, problemas de reclutamiento y retención, sueldos injustos, desiguales e inadecuados.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Diseño

La siguiente investigación se realizó mediante un estudio descriptivo, cuali cuantitativo transversal, retrospectivo a profesionales de enfermería del Servicio de Admisión al Paciente Crítico (SAPC), pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires, en el período de enero a diciembre de 2018, los datos fueron obtenidos de la población de estudio.

Tipo de estudio

Es un estudio de tipo descriptivo porque se describen e identifican las características más relevantes de las variables que se pretenden estudiar.

Es cuantitativo porque nos permite una vez obtenidos los datos, otorgarle a los mismos un valor numérico para su medición y utilizar la estadística para establecer si hay relación o no entre las variables.

Es cualitativo, porque describe el objeto de estudio.

Es transversal y retrospectivo porque se realizó en un periodo de tiempo determinado sobre la población predefinida durante el periodo de enero a diciembre del 2018.

Universo

El universo de estudio fueron los enfermeros que trabajan en el Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

Población

Fueron los 32 enfermeros pertenecientes al Servicio de Admisión al Paciente Crítico que trabajan en el Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner, partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

Muestra

Fueron todos los enfermeros (n=32) pertenecientes al Servicio de Admisión al Paciente Crítico de todos los turnos, del Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue cada uno de los enfermeros pertenecientes al Servicio de Admisión al Paciente Crítico del Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

Criterios de inclusión

Se consideró como criterio de inclusión a todo el personal de enfermería que se encuentre desempeñando tareas en el Servicio de Admisión al Paciente Crítico del Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires, durante el periodo de enero a diciembre de 2018.

Criterios de exclusión

El criterio de exclusión fue el personal de enfermería que no pertenezca al Servicio de Admisión al Paciente Crítico del Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner o que no desee participar, o se encontraba con licencia médica, vacaciones o licencia por maternidad.

Fuente de datos

La fuente de datos es primaria, se utilizó una encuesta² a los enfermeros del Servicio de Admisión al Paciente Crítico pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires.

² Ver Anexo II, encuesta.

Herramientas de recolección de datos

El método de recolección de datos que se utilizó fue una encuesta anónima y confidencial a los enfermeros de cada turno, que se desempeñan en el Servicio de Admisión al Paciente Crítico pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Las mismas fueron entregadas personalmente a cada enfermero por las investigadoras que realizaron el estudio, con el objetivo de identificar los factores intrínsecos / extrínsecos y las características del personal, la relación del estado de salud de los profesionales y las condiciones laborales que afectan al ausentismo de los mismos. Se ordenaron en forma manual los datos obtenidos, y luego fueron tabulados en una planilla de Excel, con sus respectivas tablas y/o gráficos.

Los inconvenientes encontrados fueron que, para realizar dichas encuestas, fue necesario reiterar las visitas a cada turno, para no interferir con la labor de los encuestados.

CONTEXTO DE ANÁLISIS

Previo a la recolección de la información se explicó a cada encuestado, que la encuesta es anónima y confidencial, que se realiza con el objetivo de identificar los factores intrínsecos/ extrínsecos y las características del personal, la relación del estado de salud de los profesionales y las condiciones laborales que afectan al ausentismo del personal de enfermería del Servicio de Admisión al Paciente crítico. La misma se realizó para la obtención del título de grado, licenciatura en enfermería de las investigadoras.

Las encuestas fueron enumeradas, registrando los datos en una tabla matriz de Excel, que se adjunta a los anexos de dicho estudio.

La obtención de dichos datos fue analizado y clasificado diferenciando las variables generales intrínsecas y extrínsecas que predisponen al ausentismo. Se clasificaron en variables generales intrínsecas y extrínsecas. Las variables

intrínsecas incluyeron género, edad, familia, sostén de familia, antigüedad laboral, nivel de formación, inconvenientes de salud propia, inconvenientes de salud de algún familiar. Las variables extrínsecas incluyeron situación laboral, carga horaria, relación con el grupo de trabajo, satisfacción respecto al salario, problemas con el medio de transporte, razones particulares, accidente laboral.

A las preguntas cuya respuesta fue sí o no, se le asignó un valor numérico para facilitar su cuantificación. Las respuestas que obtuvieron un sí se le asignó el valor 1 (uno), y las que obtuvieron un no, el valor 0 (cero).

Luego se procedió a realizar las tablas de frecuencia de las variables específicas relacionadas con el ausentismo y sus respectivos diagramas de sectores con diseño de torta y barras.

Para identificar las causas más frecuentes del ausentismo se analizaron los resultados de los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes según la respuesta de los encuestados.

Los factores intrínsecos son aquellos que son propios o inherentes al objeto de estudio, tales como:

Género: masculino y femenino.

Edad: se clasificó en tres grupos etarios; 25 a 29 años; 30 a 34 años; 35 años o más.

Familia: se dividió en tres clases: con hijos; sin hijos; otras personas a cargo.

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

Antigüedad laboral: se dividió en dos opciones, 0 a 5 años y 5 años o más.

Nivel de formación: profesional o licenciado.

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.

Los factores extrínsecos son aquellos que están constituidos por los factores externos que afectan al objeto de estudio, tales como;

Situación laboral: se consideró la situación laboral del enfermero con la institución, si se encuentra en planta permanente o contratada.

Carga horaria: se dividió en dos grupos quienes trabajan con jornada de 6 horas y 12 horas.

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

Satisfacción respecto al salario: el encuestado respondió acerca de su satisfacción respecto al salario, clasificándose como muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho, y nada satisfecho.

Problemas con el medio de transporte: el encuestado respondió si se ha ausentado en el transcurso del año por problemas relacionados con el medio de transporte con un sí o un no.

Razones particulares: el encuestado respondió si se ha ausentado en el transcurso del año por razones particulares, por sí o no.

Accidente laboral: el encuestado respondió si se ha ausentado en el transcurso del año por accidente laboral, con un sí o un no.

VARIABLES

Variable general	Variable específica (dimensión)	Factor
Factores intrínsecos	Género	Femenino Masculino
	Edad	25 a 29 años 30 a 34 años 35 años o más
	Familia	Con hijos Sin hijos Otras personas a cargo
	Sostén de familia	Si No
	Antigüedad laboral	0a 5 años 5 años o más
	Nivel de formación	Enfermero profesional Licenciado
	Inconveniente de salud propia	Si No
	Inconveniente de salud de un familiar	Si No

Variable general	Variable específica (dimensión)	Factor
Factores extrínsecos	Situación laboral	De planta Contratado
	Carga horaria	6 horas 12 horas
	Relación con el grupo el trabajo	Mala Regular Buena Muy buena
	Satisfacción respecto al salario	Muy satisfecho Satisfecho Poco satisfecho Nada satisfecho
	Problemas con el medio de transporte	Si No
	Razones particulares	Si No
	Accidente laboral	Si No

CONSIDERACIONES ÉTICAS

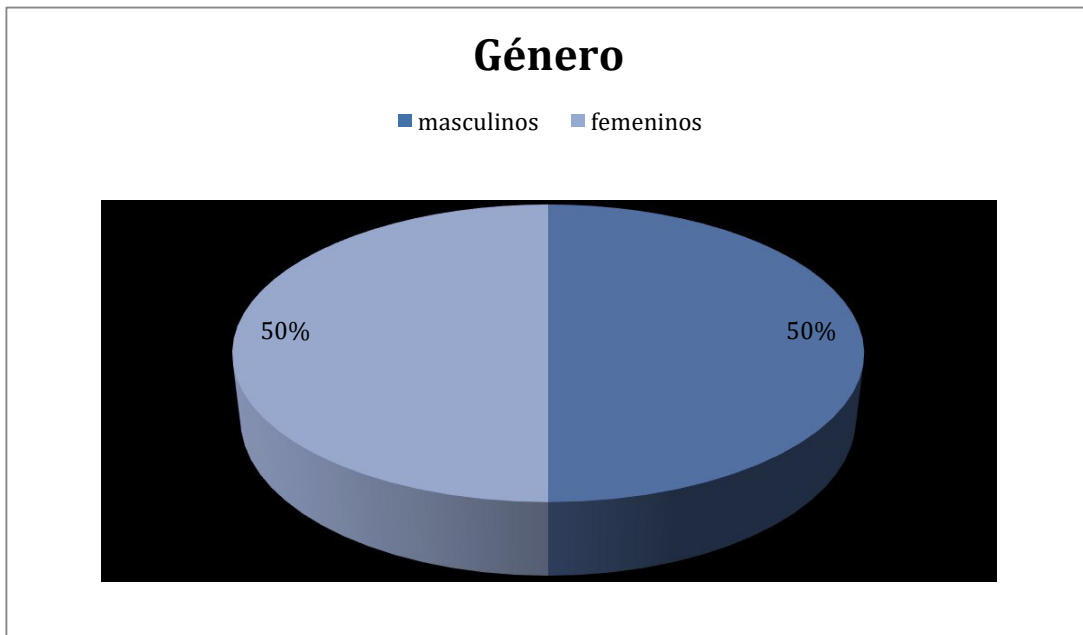
Las investigadoras declaramos bajo juramento conocer y respetar las normas legales y éticas internacionales, nacionales y provinciales : Código de Nuremberg, la declaración de Helsinki, las Pautas Éticas Internacionales para la investigación y experimentación biomédica en seres humanos de CIOMS/OMS; las Pautas Internacionales para la evaluación ética de los estudios epidemiológicos CIOMS/OMS, las guías operacionales para comités de ética que evalúan protocolos de la OMS 2000, la Declaración de Derechos Humanos y Bioética UNESCO del 2005 y las normas nacionales vigentes del Ministerio de Salud de la Nación Argentina. Las autoras del trabajo de Investigación formamos parte del equipo de profesionales de la Institución como enfermeras asistenciales, pero no presentamos conflictos de intereses ni financiamiento del hospital y/o terceros.

TABLA 1

Género (factor intrínseco) del personal de enfermería del SAPC Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Género	Enfermeros	%
Masculinos	16	50%
Femeninos	16	50%
Totales	32	100%

Fuente primaria de elaboración propia (n=32)



Fuente primaria de elaboración propia (n=32)

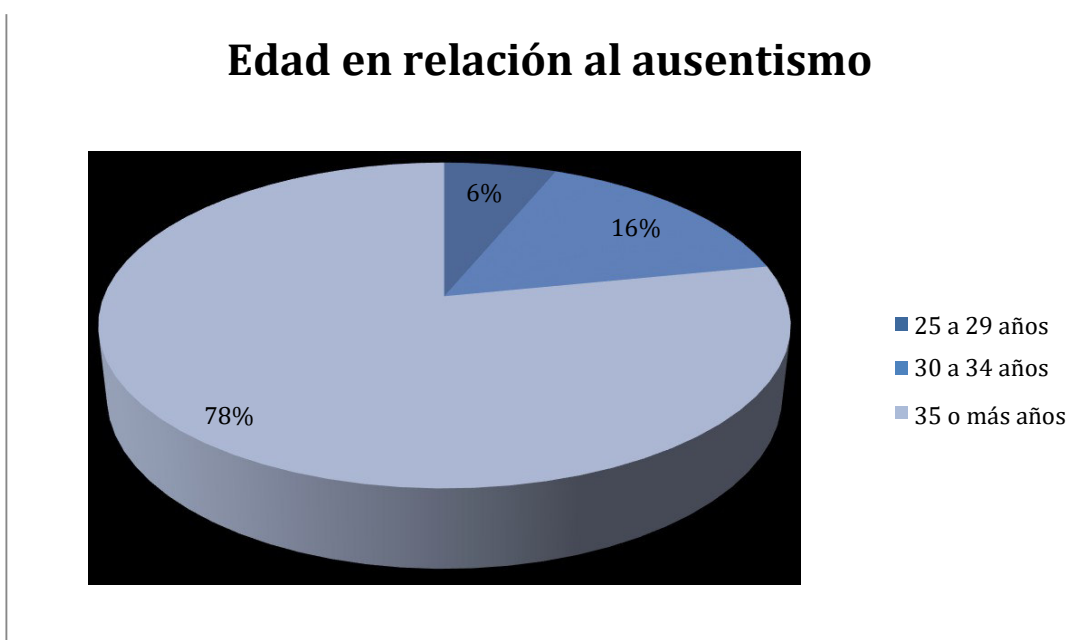
La tabla N°1 respecto a la variable género, el sexo masculino representa el 50% de la población encuestada en igual medida que el sexo femenino.

TABLA 2

Edad (factor intrínseco) del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos aires. Enero a diciembre, 2018.

Edad	Enfermeros	%
25 a 29 años	2	6%
30 a 34 años	5	16%
35 o más años	25	78%
Totales	32	100%

Fuente primaria de elaboración propia (n=32)



Fuente primaria de elaboración propia (n=32)

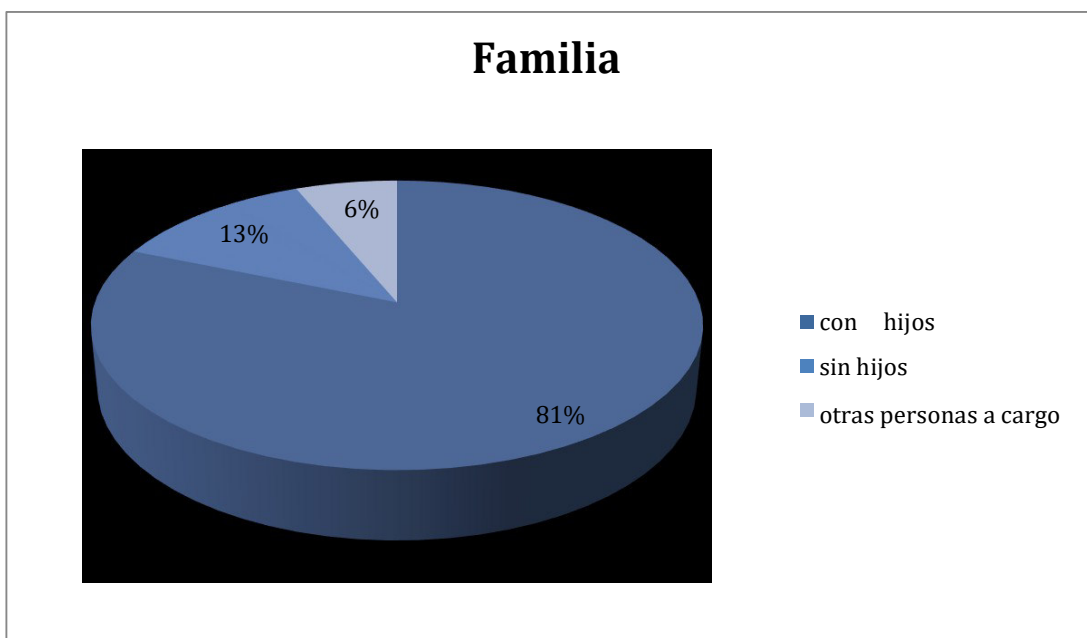
En la tabla N°2 se observa que del total del personal de enfermería el 78% lo representa el grupo etario de 35 años o más, seguido por los enfermeros con edades entre 30 a 34 años con un 16%.

TABLA 3

Familia (factor intrínseco) del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Familia	Enfermeros	%
Con hijos	26	81%
Sin hijos	4	13%
Otras personas a cargo	2	6%
Totales	32	100%

Fuente primaria de elaboración propia(n=32)



Fuente primaria de elaboración propia(n=32)

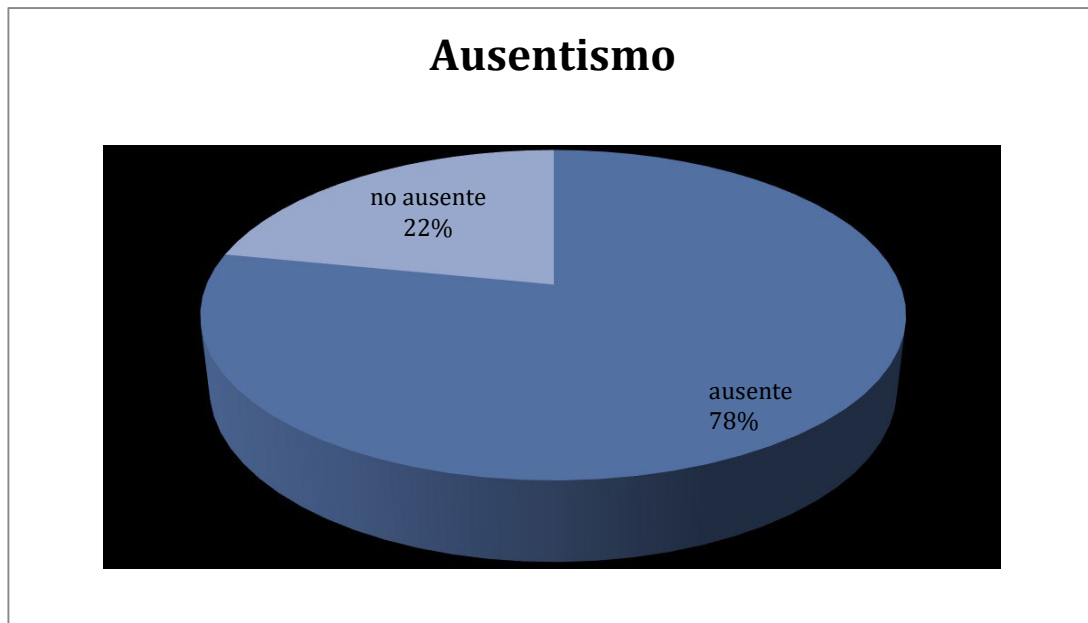
En la tabla N° 3 se observa que, el personal que tiene hijos a cargo representa un 81%, mientras que los enfermeros que refirieron no tener hijos representa solo un 13%.

TABLA 4

Ausentismo del personal de enfermería del SAPC. Hospital alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Ausentismo	Enfermeros	%
Enfermeros ausentes	25	78,12%
Enfermeros no ausentes	7	21,88%
Totales	32	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=32)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=32)

En la tabla 4 observamos que el ausentismo de los enfermeros del Servicio de Admisión al Paciente Crítico en el periodo de enero a diciembre de 2018 fue de un 78%.

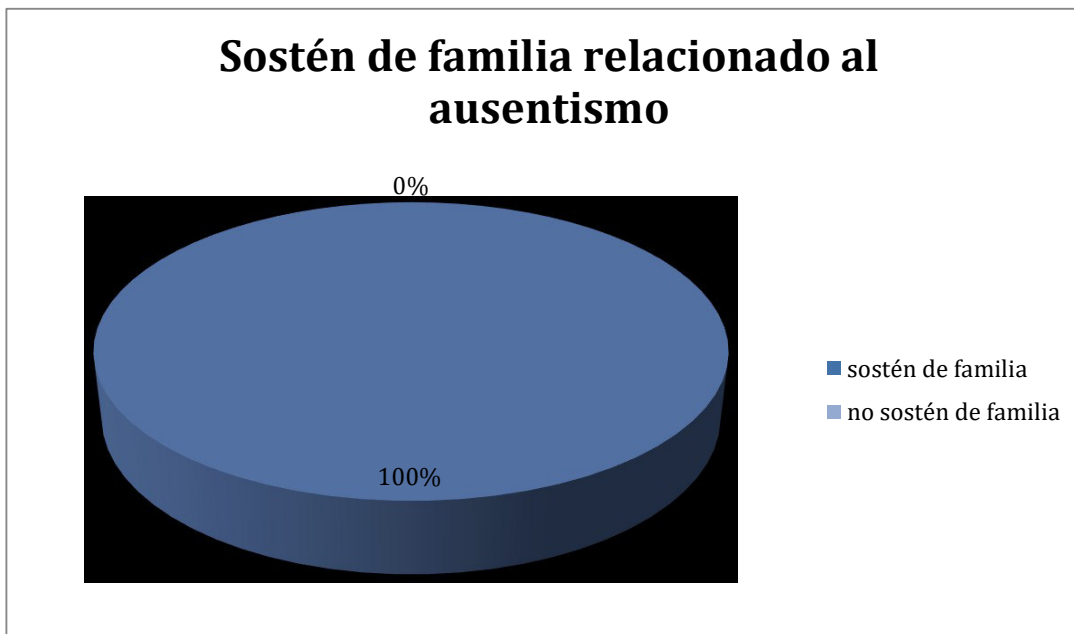
TABLA 5

A partir de la tabla 5 en adelante, nuestra población total o n, es igual a 25, ya que trabajaremos sólo con los enfermeros del SAPC que refirieron ausentarse.

Sostén de familia (factor intrínseco) relacionado al ausentismo del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Sostén de familia relacionado al ausentismo	Enfermeros	%
Sostén de familia	25	100%
No sostén de familia	0	0%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

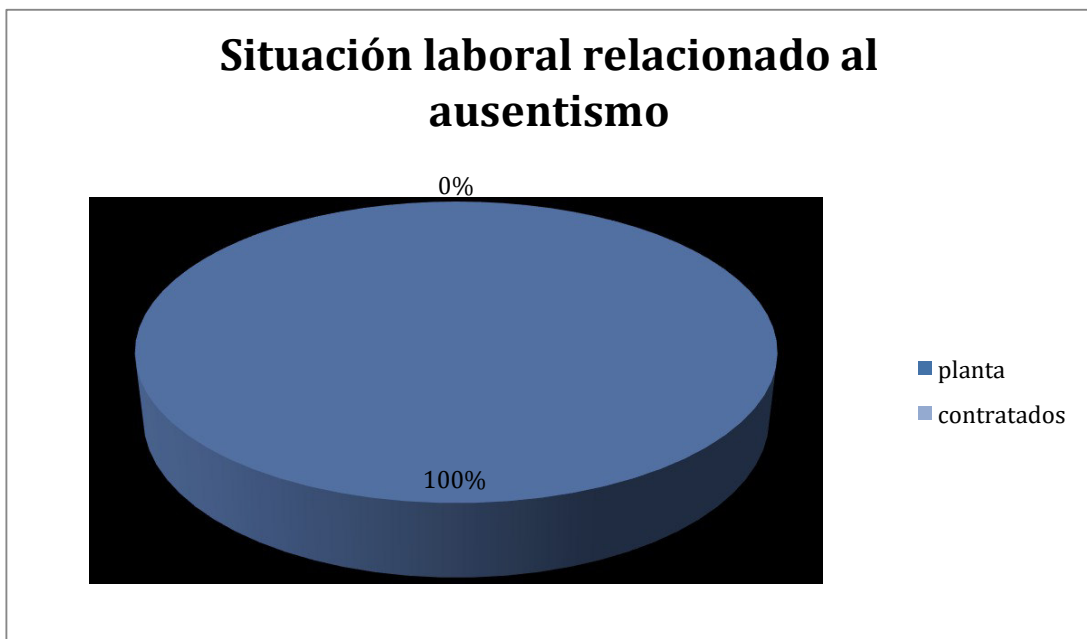
En la tabla 5 distinguimos que el 100% de los enfermeros que son sostén de familia se ausentó en el transcurso del año.

TABLA 6

Situación laboral (factor intrínseco) relacionado al ausentismo, del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Situación laboral relacionado al ausentismo	Enfermeros	%
Planta	25	100%
Contratados	0	0%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

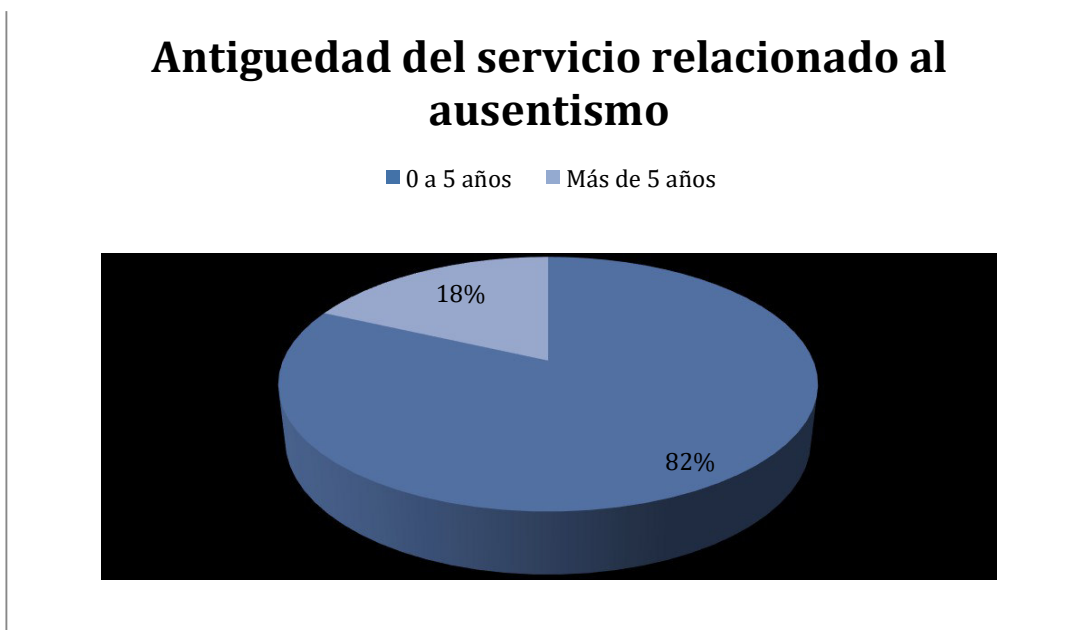
En la tabla 6 distinguimos que la totalidad de los enfermeros en situación de planta permanente se ausentó, mientras que el personal enfermero contratado no se ha ausentado.

TABLA 7

Antigüedad (factor intrínseco) relacionado al Ausentismo del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Antigüedad del servicio relacionado al ausentismo	Enfermeros	%
0 a 5 años	9	18%
Más de 5 años	16	82%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

En la tabla 7 distinguimos que los enfermeros con una antigüedad en el servicio de más de 5 años se ausentaron un 82%, mientras que los que tienen una antigüedad de 0 a 5 años se ha ausentado un 18 %.

TABLA 8

Nivel de formación (factor intrínseco) relacionado al ausentismo, del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Nivel de formación relacionado al ausentismo	Enfermeros	%
Profesionales	9	36%
Licenciados	16	64%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

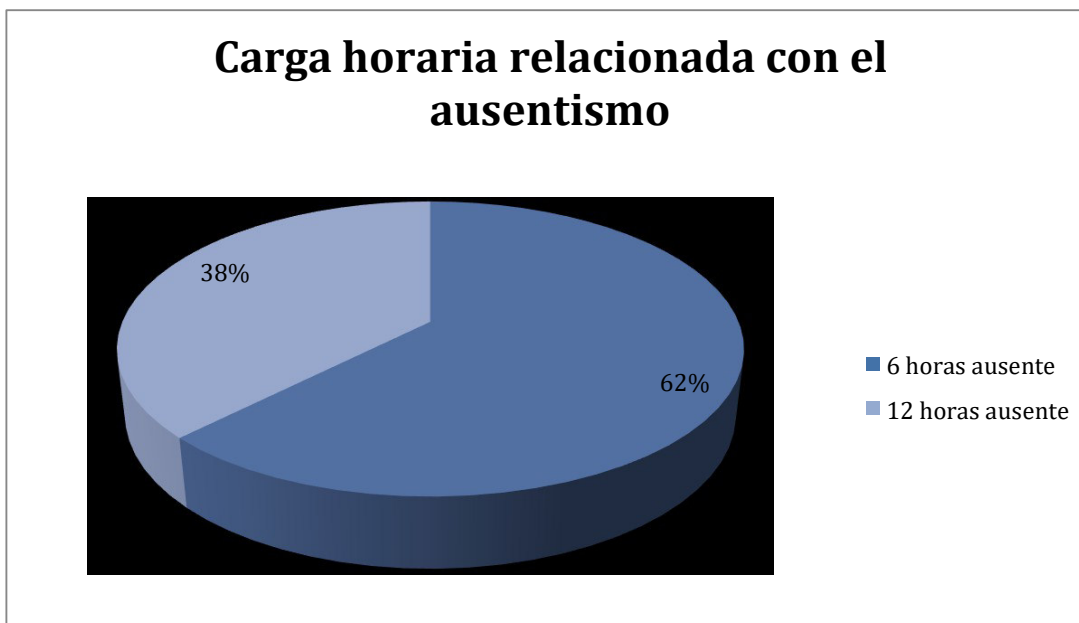
En la tabla 8 distinguimos que los enfermeros con nivel de formación de licenciados se ausentaron un 64%, mientras que los profesionales se ausentaron un 36%.

TABLA 9

Carga horaria (factor extrínseco) relacionada con el ausentismo del personal de enfermería del SAPC. Hospital Alta Complejidad en Red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Carga horaria relacionada con el ausentismo	Enfermeros	%
6 horas ausentes	15	62%
12 horas ausentes	10	38%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

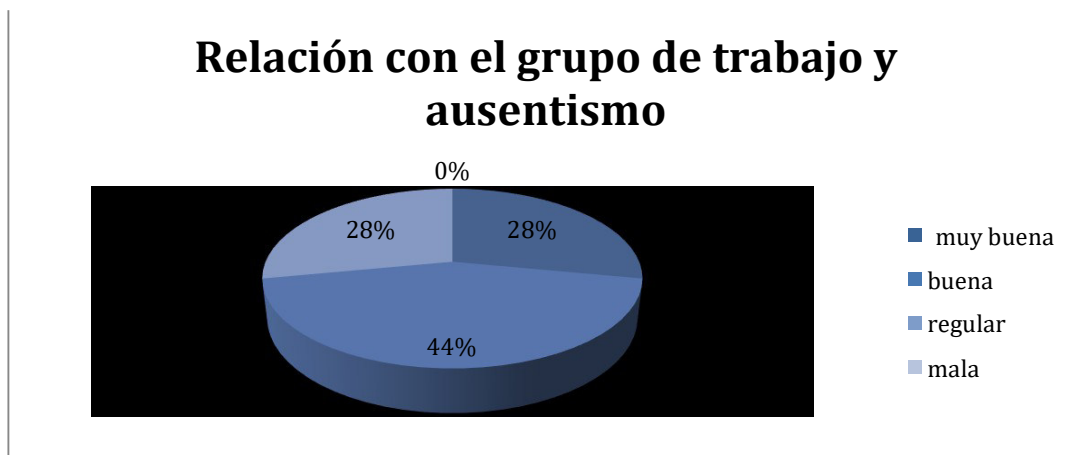
En la tabla 9 distinguimos que los enfermeros con una carga horaria de 6 horas se ausentaron un 62%, mientras que los que tienen jornadas de 12 horas se ausentaron un 38% en el transcurso del año 2018.

TABLA 10

Relación de los enfermeros con el grupo de trabajo (factor extrínseco) y ausentismo del personal de enfermería del SAPC del Hospital alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Relación de enfermeros con el grupo de trabajo y ausentismo	Enfermeros	%
Muy buena	7	28%
Buena	11	44%
Regular	7	28%
Mala ausentes	0	0 %
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

En la tabla 10 distinguimos que los enfermeros que refirieron una muy buena relación con el grupo de trabajo y una relación regular con el mismo se ausentaron en ambos casos un 28%, mientras que quienes refirieron una buena relación con el grupo de trabajo se han ausentado un 44 %.

TABLA 11

Satisfacción respecto al salario relacionado con el ausentismo (factor extrínseco) del personal de enfermería del SAPC. Hospital alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018.

Satisfacción respecto al salario relacionado con ausentismo	Enfermeros	%
Muy satisfechos	0	0%
Satisfechos	5	20%
Poco satisfechos	18	72%
Nada satisfechos	2	8%
Totales	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

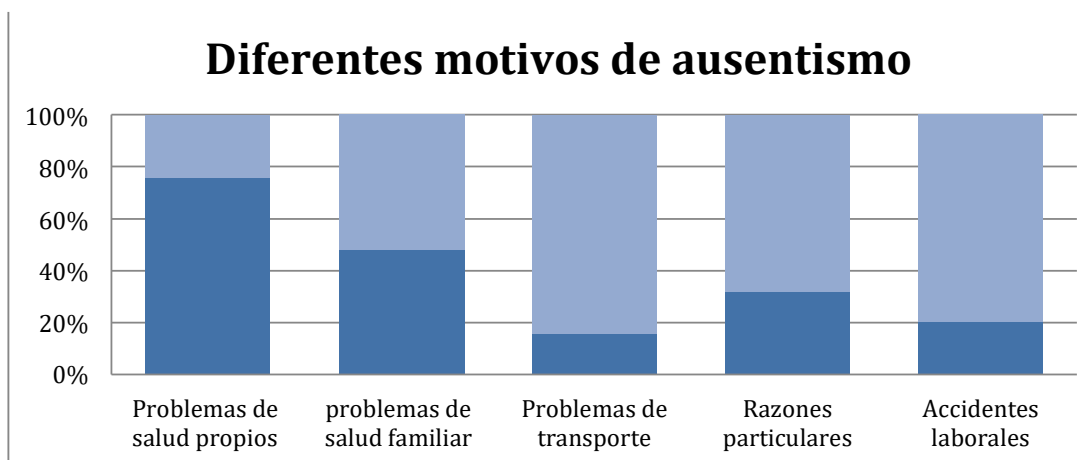
En la tabla 11 observamos que los enfermeros que refirieron estar poco satisfechos con su salario se ausentaron un 72%, mientras quienes refirieron encontrarse satisfechos con su salario se ausentaron un 20%.

TABLA 12

Diferentes motivos por los cuales se ausentó de su puesto de trabajo el personal de enfermería del SAPC. Hospital alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Enero a diciembre, 2018. Cabe aclarar que esta pregunta tiene múltiples respuestas.

	Problemas de Salud propios		Problemas de Salud familiar		Problemas con el medio de transporte		Razones particulares		Accidentes laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	19	76%	12	48%	4	16%	8	32%	5	20%
No	6	24%	13	52%	21	84%	17	68%	20	80%
Totales	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)



Fuente primaria de elaboración propia. (n=25)

En la tabla 12 observamos que el 76% de los enfermeros del servicio de SAPC se ausentó por motivos de salud propios, el 48% por problemas de salud familiar, el 32% por razones particulares, el 20% por accidentes laborales y un 16% por problemas con el transporte.

CONCLUSIONES:

En conclusión, en nuestro estudio pudimos identificar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al ausentismo del personal de Enfermería del servicio de admisión al paciente crítico (SAPC), pertenecientes al hospital Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires, en el periodo de enero a diciembre de 2018.

Los hallazgos más relevantes de la investigación reflejaron que los factores intrínsecos que afectan al ausentismo en nuestra población estudiada son; las características de los enfermeros tales como la edad de 35 o más años, de la variable familia quienes tienen hijos a cargo reflejan un alto nivel de ausentismo, ser sostén de familia, tener una antigüedad de 5 años o más, ser licenciado en enfermería, y al exponer los motivos por los cuales se ausentaron a su trabajo predominó los inconvenientes de salud propia e inconvenientes por salud familiar. En cuanto a los factores extrínsecos que afectan al ausentismo en la población estudiada se logró identificar las condiciones laborales de los enfermeros, aquellos en situación laboral de planta permanente se ausentaron más que los que se encuentran en situación de contrato, los enfermeros cuya carga horaria es de 6 horas registran un mayor ausentismo, quienes manifestaron tener una buena relación con el grupo de trabajo fueron los que más se ausentaron, quienes refirieron estar poco satisfechos con el salario se ausentaron en mayor medida y al exponer los motivos por los cuales se ausentaron en el trabajo predominaron los problemas particulares, accidentes laborales y en menor medida los problemas con el medio de transporte.

Encontramos similitudes con el estudio Cardoso Mecina Velarde, en cuanto a los factores intrínsecos al igual que en nuestro estudio los inconvenientes de salud propia y salud familiar fue de un alto porcentaje. Además, respecto a la antigüedad del servicio hubo un mayor ausentismo a mayor antigüedad laboral. En cuanto a los factores extrínsecos las similitudes encontradas fueron un mayor ausentismo en personal de planta permanente y los motivos predominantes fueron por problemas particulares y accidentes laborales.

Las diferencias encontradas con este estudio en cuanto a la satisfacción respecto al salario es que el personal refiere en mayor número encontrarse medianamente satisfecho con su remuneración, mientras que nuestra población refiere estar poco satisfecha con su salario.

Las similitudes encontradas con la investigación de Ferraro Carlos debida a factores intrínsecos fueron que a mayor edad y mayor antigüedad se registró mayor ausentismo, y en cuanto a los motivos predominaron los inconvenientes de salud propia. En concordancia con nuestros factores extrínsecos la población refirió sentirse insatisfecha con su salario y se ausentó por problemas particulares en mayor porcentaje.

Las diferencias encontradas en el estudio en cuanto a factores intrínsecos los enfermeros en su mayoría son profesionales y se ausentaron en mayor medida en contraposición con nuestro estudio donde la mayoría de nuestros enfermeros son licenciados. En cuanto a los factores extrínsecos los enfermeros refirieron tener una mala relación con el grupo de trabajo y en nuestra investigación la mayoría refirió tener buena relación con el grupo de trabajo.

La dificultad y limitación principal encontrada en nuestra investigación fue el reducido número de encuestados a partir del cual se hizo el análisis, ya que el Servicio de Admisión al Paciente Crítico es un sector del hospital Dr. Néstor Carlos Kirchner integrado por un grupo minoritario de enfermeros. Consideramos que para futuras investigaciones se puede ampliar la población estudiada a la totalidad de los enfermeros del hospital antes mencionado, ya que esto daría un panorama más completo sobre los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al ausentismo del personal de enfermería de dicha institución.

A partir de los resultados de nuestra investigación recomendamos establecer medidas estratégicas para disminuir el ausentismo del personal de enfermería, tales como; otorgar días especiales para la realización chequeos y /o estudios médicos del personal de enfermería, conceder cambios de turno adaptados a la necesidad del enfermero, implementar sanciones disciplinarias para el personal enfermero con ausencias reiteradas por motivos particulares sin justificar,

establecer medidas de seguridad y capacitación continua para prevenir accidentes laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Carlos, F. (2016). capacita salud. Recuperado el febrero de 2019, de capacitasalud.com: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos " el capital humano de las organizaciones". En I. Chiavenato, Administración de recursos humanos " el capital humano de las organizaciones" (pág. 8). México: Mc Graw Hill/Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, Administración de recursos humanos (pág. 27 a 38). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. En I. Chiavenato, Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones (págs. 7 -8). México D.F: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Diagnóstico de las causas de ausentismo. En I. Chiavenato, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (págs. 124-125). México D.F: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Introducción al comportamiento organizacional. En I. Chiavenato, Comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito de las organizaciones (pág. 6 a 8). México D.F: Mc Graw Hill.

Consejo Internacional de Enfermeras. (2019). Consejo Internacional de Enfermeras. Recuperado el 21 de febrero de 2019, de Consejo Internacional de Enfermeras: www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%202019%20IWWF%20Comunicu%C3%A9-%20Beirut%20-Lebanon-FINAL%20-%20ES.pdf

Francisco Mesa, A. M. (2004). scielo. Recuperado el febrero de 2019, de scielo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>

Kaempffer, M. y. (septiembre de 2004). researchgate.net. Recuperado el febrero de 2019, de research gate: [researchgate.net/publication/237793894_30_anos_de_estudio_sobre_ausentismo_o_laboral_en_Chile_una_perspectiva_por_tipos_de_empresas](https://www.researchgate.net/publication/237793894_30_anos_de_estudio_sobre_ausentismo_o_laboral_en_Chile_una_perspectiva_por_tipos_de_empresas)

Mateos, F. M. (2006). Absentismo Laboral 2° edición. En F. M. Mateos, Absentismo laboral. Causas control y análisis, nuevas formas técnicas para su reducción. 2° edición. (págs. 17-19). Madrid: Fundación Confemetal.

Mateos, F. M. (2006). Absentismo laboral. En J. F. Mateos, Jesús Francisco Molinera Mateos (pág. 31 a 40). Madrid: Fundación Confemetal.

Ministerio de Salud y desarrollo social de la Argentina. (2019). Argentina.gob.ar. Recuperado el 20 de febrero de 2019, de Argentina.gob.ar/OFERHUS: <https://www.argentina.gob.ar/salud/oferhus/enfermeria>

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (Julio de 2016). trabajo.gob.ar. Recuperado el 21 de febrero de 2019, de trabajo.gob.ar: www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/al_Ausentismo_laboral_1_semestre_2016.pdf

Organización internacional del trabajo. (18 de abril de 2019). ilo.org. Recuperado el 30 de abril de 2019, de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del trabajo. (Abril de 2016). Organización Internacional del trabajo. Recuperado el 21 de febrero de 2019, de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (Abril de 2018). observatoriorh.org. Recuperado el 20 de febrero de 2019, de observatoriorh.org: www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2018/2018_ops_distrib_enf.pdf

RAE, r. a. (2005). Diccionario panhispánico de dudas. Real Academia Española. Recuperado el 16 de febrero de 2019, de Diccionario panhispánico de dudas: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=ausentismo>

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional (pág. 206). México: Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional (pág. 23 a 28). México: Pearson Educación.

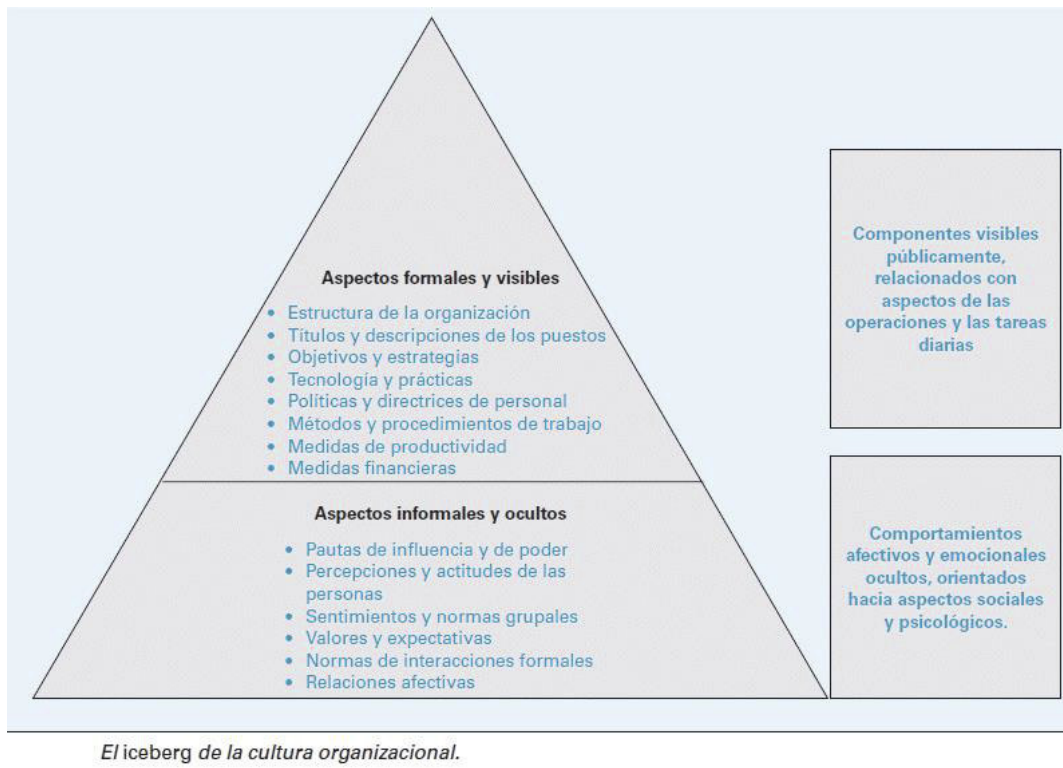
Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional (pág. 24). México: Pearson Educación.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional décima edición. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional 10 ma edición (págs. 4-5). México: Pearson Educación.

Stephen, R. (2004). Comportamiento organizacional. En R. Stephen, Comportamiento organizacional (pág. 24). México: Pearson Educación.

Velarde, C. M. (2010). Biblioteca digital uncu.edu.ar. Recuperado el febrero de 2019, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf

ANEXO I: ILUSTRACIÓN ICEBERG



ANEXO II: Encuesta

“Factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al ausentismo del personal de enfermería del servicio de Admisión al Paciente Crítico pertenecientes al hospital de alta complejidad en red Dr. Néstor Carlos Kirchner del partido de Florencio Varela de la provincia de buenos aires”

La siguiente encuesta se realiza en el marco de la carrera de Licenciatura de Enfermería, Universidad Nacional Arturo Jauretche. El objetivo es identificar cuáles son los factores (intrínsecos o extrínsecos) que predisponen al ausentismo del personal de Enfermería del hospital El Cruce Néstor Carlos Kirchner de Servicio Admisión de Paciente Crítico (SAPC). La misma es anónima y confidencial. Agradecemos su valiosa colaboración. A continuación, marque con una X lo que corresponda

1	Sexo	Masculino	
		Femenino	
2	Edad en años	De 25 a 29	
		30 a 34	
		35 o más	
3	Familia:	Con hijos	
		Sin hijos	
		Otra persona a cargo	
4	¿Es sostén de familia?	Si	
		No	
5	Situación laboral:	Planta	
		Contratado	
6	Antigüedad en el servicio:	0 a 5 años	
		5 o más	
7	Nivel de formación en enfermería:	Licenciado	
		Profesional	
8	Carga horaria diaria.	6 horas	
		12 horas	
9	Relación con el grupo de trabajo.	Mala	
		Regular	
		Buena	
		Muy buena	
10	Satisfacción respecto al salario:	Muy satisfecho	
		Satisfecho	
		Poco satisfecho	
		Nada satisfecho	
11	¿En el transcurso del año se ha ausentado a su trabajo por?	Inconvenientes de salud propia	
		Inconvenientes de salud familiar	
		Problemas con el transporte	
		Razones particulares	
		ha sufrido algún accidente laboral	

Muchas gracias por su colaboración.