

UNIVERSIDAD RICARDO PALAMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA DE RESIDENTADO MÉDICO DE MEDICINA HUMANA



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

**“AUSENTISMO LABORAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO: FACTORES QUE LO
GENERAN DEL “HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS” – LIMA 2015”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PRESENTADO POR:
MEDICO YENI BACA CAMA**

LIMA-PERÚ

2015

INDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- I.1 Descripción del problema
- I.2 Formulación del Problema
- I.3 Justificación de la Investigación
- I.4 Objetivos de la Investigación
- I.5 Definición de términos

Capítulo II: Marco Teórico

- II.1 Antecedentes de la Investigación.
- II.2 Bases Teóricas

Capítulo III: hipótesis y variables

- 3.1 Hipotesis:
- 3.2 Variables
 - 3.2.1 Variable dependiente
 - 3.2.2 Variable independiente
- 3.3 Operacionalización de Variables

Capítulo IV: Metodología:

- 4.1 diseño de investigación.
 - 4.1.1 universo o población:
 - 4.1.2. Muestra:
- 4.2. Método y técnica:
 - 4.2.1. Método estadístico:
 - 4.2.2 muestreo:
- 4.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Capítulo V: PRESUPUESTA Y CRONOGRAMA

- 5.1 Presupuesto
- 5.2 Cronograma

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente estudio es analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2015.

Es importante tener en cuenta que el ausentismo produce una merma, no sólo en la parte económica, sino que el ambiente laboral y la imagen de la empresa se ven deterioradas, por otro lado, puede llegar a existir una falta de compromiso de los trabajadores con la empresa.

Los sistemas de las empresas pueden quedar vulnerables, porque existe un déficit en el tipo de plantillas ajustadas, lo que hacen que se cuestionen el funcionamiento de la empresa, involucrando la producción ante la imposibilidad de sustituir la eficiencia y tiempo de los trabajadores, es por ello, que el gobierno y los sindicatos están interesados en abordar este tema, para así poder disminuir los costos y los recursos, de tal forma que puedan incrementar su producción y competencia.

Es por eso el afán de contrarrestar lo antes mencionado, realizar un análisis descriptivo, por lo que se selecciona una muestra representativa, utilizando datos estadísticos del Hospital Rebagliati- EsSalud.

Los resultados nos servirán de base para plantear recomendaciones que buscan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

EL ausentismo laboral es un fenómeno costoso, a su centro laboral, esto no es ajeno a el contexto del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, donde se presenta ausentismo laboral. El cual viene atravesando con una gran cantidad de problemas de ausentismo, todo ello ha ocasionado un desbalance en sus labores del día a día, trayendo como resultado una merma en el rendimiento, por todo esto se decide realizar el presente trabajo, analizando el ausentismo en el personal Administrativo del HNERM. Ubicada en la Av Rebagliati s/n – Jesus Maria Lima.

Así mismo, el ausentismo laboral, causa insatisfacción en el usuario externo e interno, haciendo que se enlentezcan los procesos y no pueda cubrirse las metas proyectadas por la institución para el cumplimiento de la misión del Hospital, la cual es la satisfacción a los pacientes y familiares de estos, así como cubrir las atenciones. Un incremento del ausentismo, en el personal administrativo, enlentece por ejemplo las compras y adquisiciones de materiales, insumos, medicamentos, etc. Enlentece las programaciones asistenciales, programaciones informáticas que mejoren los procedimientos asistenciales, entre otras más.

Este abordaje, de identificar las causas o factores que producen ausentismos laborales, permite desarrollar políticas preventivas, de riesgo laborales y mejora de las condiciones de trabajo, se potencie el bienestar del trabajador. En conclusión, de los resultados obtenidos podremos desarrollar medidas preventivas enfocándonos en las causas que la generan, así conseguir una mejora organizacional y una mejor satisfacción al usuario.

1.2 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.

1.2.1 PROBLEMA GENERAL.

¿Cuáles son los factores que generan ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital Rebagliati (HNARM) Lima 2015?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICOS

¿Cuál es la correlación del sexo y el ausentismo en el personal administrativo del Hospital?

¿Existe relación entre edad y ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital?

¿Existe relación entre los años de servicio y el ausentismo laboral en el personal administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Cuál es la correlación entre el estado civil y ausentismo laboral en el personal administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Existe correlación entre las charlas de motivación y el ausentismo laboral del personal administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Existe correlación entre el cargo o puesto de trabajo y ausentismo laboral del personal administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Se encuentra relación entre número de trabajadores en una oficina y ausentismo laboral de los trabajadores administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Existe correlación entre tipo de contrato y ausentismo laboral de los trabajadores administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Hay relación: confort y el ausentismo laboral de los trabajadores administrativo del HNERM- Lima 2015?

¿Qué relación existe: salario mensual y ausentismo laboral de los trabajadores administrativo del HNERM- Lima 2015?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Cuando hablamos de ausentismo nos referimos a un gasto para la empresa, en el ejercicio de que la empresa no consigue el trabajo por el cual establece un monto de pago al empleado, que por algún factor no está realizando el trabajo, en el hecho de que el trabajo asignado a un cargo dado no lo está realizando la persona a quien se le paga por ello cuando está ausente. Las empresas lidian con este problema, debemos tomar una posición consistente con el fin de tener una medición confiable. (2)

“El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra”. Es por ello que analógicamente, podemos pensar que un elevado ausentismo en el trabajo, reduce la producción de la empresa, lo cual trae problemas tanto en la organización como en la gerencia, provocando altos costos en los egresos de la empresa y a la vez disminuye la ejecución de actividades. Esto pensando en que cada trabajador forma parte de un sistema (1).

Este trabajo se centra en la necesidad de estudiar el problema existente y poder hallar soluciones suficientes al caso, así mismo poder reducir los costos que genera el problema, reforzando los datos para una mejor gestión de la Gerencia de Recursos Humanos en el hospital.

1.4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Identificar factores que generan ausentismo del personal administrativo del HNERM- Lima 2015.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Evaluar la relación entre el ausentismo laboral, las Características Laborales del personal: Años de servicios, cargo o puesto laboral, Capacitación del personal, clase de contrato, salario mensual y bienestar laboral; en el personal administrativo del HNERM- Lima 2015.

2. Evaluar la correlación entre el ausentismo laboral y las Características Personales: Género, Edad, Estado Civil; en el personal administrativo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins- Lima 2015

1.5. DEFINICIÓN DE TERMINOS.

Actitudes:

“Son proposiciones evaluativas, favorables o negativas, respecto a personas, objetos o acontecimientos. Refleja la opinión sobre algo”.

Ausentismo:

“Es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo, en el horario que debería estar laborando”.

Clima organizacional:

“Ambiente humano donde realizan el trabajo los empleados de una empresa”

Conducta:

“Cualquier cosa que hace una persona, como hablar, pensar o soñar despierto. La acción resultante de una actitud”

Impuntualidad:

“Es la no comparecencia al lugar de trabajo en el horario establecido”

Satisfacción:

“Es el grado de concordancia entre las expectativas que cada trabajador tiene y las recompensas que el cargo ofrece”

Reconocimiento:

“Confirmación por parte de la dirección, de un trabajo bien hecho”

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES:

2.1.1 factores relacionados al ausentismo laboral en personal de enfermería del centro médico “la fuente”. (2010)

Los factores encontrados en el personal de enfermería del CM “La Fuente”: se dedujo que prevalecen problemas internos como: salario menor al mercado, insatisfacción laboral, falta de supervisor, condiciones de trabajo poco ergonómicas

2.1.2 Estudio Descriptivo Del Ausentismo Laboral En Trabajadores Del Sistema Público De Salud En Chile 2014 con un estudio descriptivo con una muestra de más de 41 mil trabajadores que no asistieron al trabajo durante el año 2012: con más de 182 mil licencias médicas, teniendo un total de 1.023.585 días de ausencia. Se ha registrado altos porcentaje de ausentismo para el 2012, con una tasa promedio de inasistencias anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de concentración 3 licencias anuales se encontraron 6 días promedio por cada licencia. En este estudio se obtuvo que el ausentismo principalmente se dio a causa de enfermedad común, donde el 67% de los trabajadores presentó por lo menos un día de descanso médico durante el 2012.

2.1.3. Ausentismo laboral por licencia médica en el Hospital de Toquepala en el 2010

Se Observó en este estudio, que la principal causa de las ausencias laborales, son las enfermedades lo cual representa el 75% de las faltas a la empresa. (7)

2.1.4 Fatiga y ausentismo en personal auxiliar de enfermería en el hospital de alta complejidad de Chile 2009.

Se vinculó la fatiga y el ausentismo en el hospital en 110 auxiliares de enfermería del hospital altamente complejo en Chile. Se concluye que el promedio de ausentismo fue entre 11 a 29 días. Los trabajadores que presentaron mayor ausentismo fue los que tenían trabajando más de 2, se concluye que la fatiga física y la antigüedad en el servicio clínico representaron un factor de riesgo significativo para el absentismo.

2.1.5 Absentismo laboral en Chile según el tipo de lugar de trabajo Francisco R Mesa, Ana María Kaempffer. 2013

El tema del absentismo laboral médicamente justificado tiene una gran relevancia en Chile en el momento actual., cuyo objetivo fue evidenciar las bajas laborales de trabajadores de hospitales, minas, y universidades.

De las 14 tesis y trabajos investigados, se tienen los Resultados: La edad promedio fue de 36 años y las enfermedades más comunes: respiratorias, reumatológicas y traumatológicas. Los trabajadores hospitalarios presentaron los mayores días de ausentismo con 14 días de baja por empleado al año, seguidos por las empresas mineras con 12 días, la industria automotriz: 7 días y las universidades: 6 días, concluyendo que las enfermedades respiratorias son la principal causa de ausentismo en los trabajadores de los hospitales.⁸

2.2. BASES TEÓRICAS

Podemos conceptualizar el ausentismo laboral, definiendo como absentismo; proveniente de absens, palabra de origen latín, que tiene 2 definiciones, la primera: “la costumbre de dejar o abandonar, el cumplimiento de las funciones y deberes propios de su cargo”; la segunda “abstención deliberada de acudir al trabajo”. Por otro lado, la Real Academia de la Lengua Española, lo define como sustantivo absens y absentarse con definiciones anticuadas; los cuales entraron al español en siglo XIII, mientras que la palabra ausente ingresó el año de 1,443.⁹

En 1834, en Inglaterra se expide “Ley de los Pobres” a través del cual los indigentes ya no fueron atendidos por las iglesias, sino a los talleres, esto hacia que los incapacitados ya no tenían que demostrar su incapacidad frente a una iglesia, sino, frente a autoridades o patronos, sino era así, no podían recibir ninguna asistencia, así mismo si nos remontamos a años pasados, vemos que fueron los Grecoromanos, quienes actuaban de la misma manera, quienes impedían que los trabajadores faltaran a sus labores de trabajo, siendo vigilados por sus tropas¹⁰

Factores que condicionan al AUSENTISMO: Por causas patológicas con certificado, causa de naturaleza legal, causa de naturaleza extralegal y otras

1. Causas patológicas con certificado: aquí, se Incluye incapacidades originadas por patologías médicas como enfermedades comunes, cirugías, accidentes fuera del trabajo producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, accidente deportivo), también patologías profesionales, accidente de trabajo y permisos de salud.
- Dentro de las patologías que afectan el trabajo pueden incluirse: enfermedades de túnel carpiano para aquellos que trabajan directamente en el uso de la muñeca de la mano, como el personal de secretaria.
 - Por otro lado, las patologías a pesar de ser las mismas no siempre son los mismos días de incapacidad, como el ejemplo anterior, depende del estado de la evolución en que sea diagnosticado y si su manejo es oportuno y adecuado.
 - Los trabajadores muchas veces pueden o no consultar a la Unidad de Salud Ocupacional o asistir a un centro médico, sin embargo, muchas veces se auto medican y complicar las características propias de cada patología.

- Por otro lado, es criterio del médico establecer el riesgo para el trabajador de la patología, así como para su entorno, lo mismo que ocurre cuando un trabajador tiene algún proceso gripal y puede afectar la salud de los demás compañeros.
2. Causa de naturaleza legal: Se tienen aquellas faltas al trabajo que tienen justificación con sustento en la constitución o leyes laborales: así como la licencia pre y post embarazo, licencia por sepelio de un familiar, licencia por paternidad, por algún tipo de enfermedades crónicas, u otras.¹¹
 3. Causa de naturaleza extralegal: Las pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: permiso sindical remunerado y no remunerado; otras: compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción¹⁰.
 4. OTRAS CAUSAS: Incluye faltas injustificadas, paros, permiso por sindicato, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, pandemias, fenómenos naturales, diligencias judiciales.¹¹

Ausentismo laboral puede describirse como un “fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo, de esta manera todo aquello que propicie una actitud adecuada va a favor de un menor ausentismo”.

El tratamiento y la intervención no pueden ser por lo tanto único dependerá de hasta donde se quiera llegar en el diagnóstico de las causas. De esta manera vamos a tener intervenciones a corto plazo, orientadas preferiblemente a castigar las situaciones fraudulentas que se den en la organización y acciones a medio y largo plazo que están mucho más relacionadas con la "humanización" de las tareas en sus aspectos intrínsecos extrínsecos.

Diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas son las Enfermedades infecciosas agudas, dentro de ellas las respiratorias, el consumo de licor, drogas, O algún tipo de dependencia (adictiva) una vida nocturna, falta de motivación, enfermedades de familiares, entre ellos los familiares, tenemos a: hijos, padres y cónyuge. También se encuentran eventos sociales: como los viajes y problemas en el transporte, de la misma forma, no debemos generalizar que siempre es causa del empleado, muchas veces es el empleador, que tiene que ver con el ausentismo, siendo una de las causas la ineficiente supervisión, súper especialización de las actividades, muy poca motivación en las áreas de trabajo, las precarias condiciones de trabajo, la no integración del trabajador a la empresa y una administración y liderazgo ineficiente, que causa un impacto psicológico en el trabajador.

Factores contributarios a ausentismo:

- Patologías justificadas.

- Patologías no justificadas.
- Razones de tipo familiar.
- Tardanzas por motivos familiares o no voluntarias.
- Desmotivación en el trabajo.
- Clima organizacional poco sostenible.
- poca adaptación del trabajador en la empresa.
- falta de supervisión por el jefe superior.
- Tardanzas y faltas voluntarias por motivos familiares.
- Razones financieras.
- Problemas en transporte.
- Políticas no adecuadas para el trabajador en la empresa.
- Accidente laboral. (6)

Por lo que "Agustin Reyes Ponce", describe las causas probables que contribuyen al ausentismo laboral pudiendo describir las siguientes:

- La distancia y accesibilidad de la empresa al empleado y no poder tener transporte público o privado con todas las comodidades.
- Las patologías, tanto crónicas como agudas.
- La tolerancia de parte de la empresa de no sancionar esas faltas de asistencia o puntualidad directa o indirecta.
- La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

La Organización Internacional de Trabajo considera que:

- Las condiciones de salud de la fuerza laboral de cada país tienen un impacto económico inmediato y directo sobre la economía nacional y mundial. Se tiene por ello pérdidas económicas totales causadas por enfermedades y lesiones ocupacionales son cuantiosas. Esas pérdidas representan una pesada carga para el desarrollo económico.
- El volumen del tiempo perdido como consecuencia del ausentismo laboral es muy superior al tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo

El principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, ocupa el 75% de causas de ausentismo.

- Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países industrializados por encima del 35% durante los últimos 30 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas. Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares.
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante.
- Es fuente de conflictos
- Baja producción
- Bajos salarios

Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada

- Inversión asistencial. El ausentismo Laboral causa problemas psicosociales porque las relaciones en el trabajo se deterioran de forma significativa por tanto crea una serie de problemas de todo orden: laborales, sociales y económicos. El trabajador se mueve principalmente en tres estructuras ante al absentismo laboral.
- Laboral: otro punto es que el ausentismo crece ante la fatiga, las tareas monótonas, repetitivas, disminuyendo la motivación y creatividad considerablemente, y que le llevan a una situación de rigidez, de la que intenta evadirse.
- Social: disminuye cuando el trabajador se enfrenta ante el paro o la crisis económica, y se esfuerza en reducir la tasa de absentismo, como instinto primario de conservación.
- Económica: se observa que el ausentismo incrementa cuando hay una insatisfacción en la percepción del trabajador remuneración-trabajo, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas. [6]

Al analizar el tema de ausentismo, se debe tener en cuenta una serie de factores como:

- Factores internos o personales tales como: motivación, necesidades, valores, hábitos, habilidades blandas, liderazgo, conocimientos técnicos, aptitudes, etc
- Factores de la misma empresa como: el tipo de empresa, el tipo de producción, tamaño de la empresa.
- Factores de la organización, tales como: las políticas de empresa, objetivos estratégicos, clima laboral de la empresa

Frente a los problemas de ausencia laboral, se recomienda elaborar un programa con un enfoque sistémico. Luego de ver el fenómeno y posibles factores que lo provocan, se deberían involucrar a todas las partes, para asignar tareas y poder así controlar de manera directa el problema presente en

el entorno laboral, como, por ejemplo, si se evidencia acoso laboral. Muchas de los empleadores han intentado disminuir el ausentismo de sus trabajadores tratando de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y en consecuencia pueda ver con agrado el trabajo, aunque la empresa brinde una retribución monetaria por el esfuerzo del trabajador, el problema al final , surge entonces la relación hombre-trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias. De todo lo antes mencionado se desprende que los trabajadores no pertenecen a la empresa por el hecho de haberlos contratado y pagar su trabajo, los conocimientos, las experiencias, habilidades y capacidad son propiedad de cada individuo y se manifiestan solo a través del comportamiento de cada ser humano, así mismo dicho comportamiento está determinado por los principales componentes de su ser como son: la edad, su salud, factores sociales, económicos, psicológicos, familiares, el estado civil, etc., que se congregan en la personalidad que va adquiriendo durante el tiempo, la complejidad del ser humano se manifiesta en cualquier lugar donde intente desarrollarse, el ambiente de trabajo no puede ser excepción a esta afirmación, el hombre se manifiesta con sus acciones.

MEDICION DEL AUSENTISMO.

Es difícil establecer una fórmula estándar para determinar el ausentismo, sin embargo, la forma de expresarlo es en tasa o porcentaje, al respecto se han desarrollado varias fórmulas, una de ellas será la determinada por Hernández (1985)

Por lo que cada unidad de recursos humanos, o las que haga de su función, deben de establecer la forma de medir este fenómeno, porque la cantidad de ausentismo mide indirectamente la eficiencia de la organización. sus programas ya sean estos de supervisión, remuneración, inducción, motivación, adaptación entre otros. Hernández (1985) refiere: el grado de ausentismo en la parte laboral, esta relacionado a la eficiencia de un programa de administración de personal.

La fórmula a ser aplicada para la medición del debido a que permitirá demostrar el grado de ausencias presentes en un tiempo determinado, expresándolo en porcentajes.

$$\text{Tasa de} = \frac{\text{N}^\circ \text{ días-hombre perdidos x ausentismo}}{\text{de empleados X días laborables}} \text{ N}^\circ$$

Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo.

III. HIPOTESIS - VARIABLE

3.1 HIPOTESIS: No Aplica por ser descriptivo

3.2 VARIABLES

3.2.1 VARIABLE DEPENDIENTE

AUSENTISMO LABORAL

3.2.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Edad

Sexo

Estado civil

Años de servicio

Toma de decisiones

Motivación

Confort

Salario

Tipo de contrato

Número de empleados

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Nombre	Edad
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cuantitativa
Medición	De razón
Indicador	Fecha de nacimiento
Unidad de medida	grupos etáreos
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	20-30/3'-40/40-50/mayor 50
Definición	Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.

Nombre	estado civil
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	sexo de nacimiento
Unidad de medida	de acuerdo a condición
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	soltero/casado/viudo/conviviente
Definición	condición de unión social

Nombre	Sexo
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	partida de matrimonio
Unidad de medida	Género
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	Masculino y Femenino
Definición	Género con el que nació

Nombre	Años de Servicio
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cuantitativa
Medición	Razón
Indicador	hoja de vida
Unidad de medida	Años
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	menos de 1/1-10/>10
Definición	Tiempo de trabajo en el Hospital

Nombre	toma de decisión
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	Rol en la oficina
Unidad de medida	Si/No

Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	si/No
Definición	Rol en toma de decisiones

Nombre	Motivación
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	Compensación no económica
Unidad de medida	Si/No
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	si/No
Definición	factores o determinantes internos que incitan a una acción

Nombre	Confort
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	catalogado por trabajador
Unidad de medida	de acuerdo a la percepción cómodo/ No cómodo
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	cómodo/ No cómodo
Definición	Bienestar y comodidad

Nombre	Salario
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cuantitativa
Medición	Razón
Indicador	boleta de pago
Unidad de medida	Soles
Instrumento	Boleta de pago
Definición operacional	<1000/1000-3000/3000-5000/>5000
Definición	Monto de retribución fijada en el contrato

Nombre	tipo de contrato
Tipo	Independiente
Naturaleza	Cualitativa
Medición	Nominal
Indicador	firma de contrato al inicio de año
Unidad de medida	de acuerdo a condición
Instrumento	Ficha de datos
Definición operacional	nombrado/plazo indeterminado/plazo fijo/CAS/Terceros
Definición	Es el contrato, en suma, un acuerdo de voluntades que genera «derechos y obligaciones relativos

Nombre	Número de trabajadores
Naturaleza	Cuantitativa
Indicador	de razón
Instrumento	Ficha de datos
Dimensión	Social
Definición operacional	<5/5-10/>10
Definición	personas que trabajan en un ambiente determinado

AUSENTISMO LABORAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO: FACTORES QUE LO GENERAN DEL “HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS” – LIMA 2015

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Tipo de Investigación	Diseño	Instrumento	Recolección y análisis de datos	
Problema: ¿Cuáles son los factores que generan ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins- Lima 2015?	Objetivo general: Determinar factores que generan ausentismo en recurso humano del área administrativa del Hospital Rebagliati (HNERM)- Jesús Maria - Lima 2015		Ausentismo Laboral	Población: 2000	Tipo observacional cuantitativo descriptivo-analítico retrospectivo	Transversal	encuestas	Paquete informático SPSS	
	Objetivos específicos		Identificar si existe correlación entre el sexo y el ausentismo en recurso humano del área administrativa	sexo					Muestra: 184
			Determinar si existe correlación entre la edad y el ausentismo en el personal	Edad					

	Establecer la relación entre los años de servicio y el ausentismo laboral en el personal administrativo		Años de servicio					
	Identificar la relación entre el estado civil y el ausentismo laboral		Estado civil					
	Encontrar la relación entre la presencia de charlas de motivación y el ausentismo laboral		Charlas de motivación					
	Evaluar la relación entre número de trabajadores en una oficina y el ausentismo en recurso humano del área administrativa		Número de trabajadores					
	Determinar la correlación entre cargo y/o puesto de trabajo y el ausentismo laboral		Nivel de puesto de trabajo					
	Identificar la relación entre tipo		Tipo de contrato					

		de contrato y ausentismo en recurso humano del área administrativa							
		Hallar la correlación existente entre el confort y el ausentismo laboral en el personal administrativo		confort					
		Establecer la correlación entre el salario mensual y el ausentismo en el personal administrativo		Salario mensual					

IV MARCO METODOLÓGICO

4.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1 UNIVERSO O POBLACIÓN: Es el total de trabajadores del área administrativa del HNERM según los criterios de inclusión y exclusión. Durante el año 2015

4.1.2. MUESTRA:

Se calcula en relación al total de la población administrativa según criterios de inclusión y exclusión. N: 2000 (total de personal administrativo)

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

donde

- N = total de la población
- $Z_{\alpha}^2 = 1,96^2$ (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso, 5% = 0,05)
- q = 1 - p (en este caso, 1 - 0,05 = 0,95)
- d = precisión (en este caso deseamos un 3%)

N: 184

4.2. MÉTODO Y TÉCNICA:

4.2.1. Método Estadístico:

El estudio es un estudio descriptivo, según la evolución del fenómeno estudiado: transversal, descriptivo

El paquete estadístico que se usará es IBM SPSS Statistics 25

4.2.2 MUESTREO:

TIPO DE MUESTREO: El muestreo será al azar, los trabajadores de toda el área administrativa, según los criterios de inclusión y exclusión.

UNIDAD DE ANALISIS: Para Personal Administrativo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

MUESTRA: todos los trabajadores de las diferentes oficinas administrativas del HNERM que cumplan con los criterios de selección. Dentro de ellos los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios Inclusión:

- Personal administrativo masculino y femenino.
- Personal administrativo de cualquier profesión
- Personal con vínculo laboral: 728, 276, CAS
- Personal con descanso médico por enfermedad

Criterios que Excluyen:

- Personal con tipo de contrato no directo, terceros, etc.
- Personas en pasantías y personal de apoyo externo (internado clínico)
- Periodos con Pandemias y licencias de maternidad.
- Periodos de paro, huelga, etc

4.2.3TECNICAS E INSTRUMENTOS

El instrumento para recolección de los datos destinados a la realización del presente proyecto será la base de datos informáticos que tiene el HNERM.

- Realización del proyecto de investigación.
- Elaboración del instrumento de recolección de datos, y su posterior validación
- Identificación de trabajadores de las oficinas del área administrativa del HNERM
- Búsqueda y revisión de record de asistencias.
- Llenado de las fichas de recolección de datos.
- Se procederá a derivar las fichas de recolección de datos al Estadista para su procesamiento.

FUENTES DE INFORMACION:

- Libro de registros de los trabajadores de ausencias en trabajo.
- Ficha de recolección de datos.

PRESUPUESTO

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.

RECURSOS HUMANOS.

Encuestadores: 03

Estadístico: 01

RECURSOS MATERIALES.

Escritorio, lapiceros, computadoras

PRESUPUESTO

Impresión de ficha de datos: 300

Honorarios profesionales: 800

BIBLIOGRAFIA

1. Miranda López, Rosa Iveth; Montero Varela, María A. Factores de ausentismo en el personal de enfermería del Hospital Carlos Luis Valverde Vega, SanRamón 2013.
2. Stoner James Arthur Finch; Administración; Editorial Pearson, edición 6; 2009; Naucalpan de Juárez, Estado de México.
3. Chiavenato Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc GrawHill, Octava edición; 2011; México, D.F
4. Ausentismo. m. culto Am. absentismo (abstención deliberada de acudir al trabajo). Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporación. Reservados todos los derechos.
5. Balderas Pedrero María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2010; México, D.F
6. Bohlander George; Administración de recursos humanos; Editorial Thomson, 16° edición; 2012; México, D.F.
7. Gomero Cuadra, Raul*; Llap Yesan, Carlos; Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2010.
8. Francisco R Mesa, Ana María Kaempffer; Work absenteeism in Chile according to the type of work place; 2010; Chile
9. Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1 concepto de ausentismo; pdf.
10. Impacto económico del ausentismo laboral [internet]. Guayaquil; c 2009 Medicina Ocupacional en Ecuador. [Consultado 2009 septiembre 29].
11. ICONTEC. Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. Norma técnica colombiana NTC 3793, Santafé de Bogotá, Mayo de 2010. P: 2