



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

**ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO
LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE**

LIMA ABRIL 2024

TESIS

Para optar el título profesional de Médico Cirujano

AUTOR

COLLANTES ESCATE HORACIO (ORCID: 0009-0007-9017-0853)

ASESORA

Torres Malca Jenny Raquel (ORCID: 0000-0002-7199-8475)

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autor

AUTOR: Collantes Escate, Horacio

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 71656440

Datos de asesor

ASESORA: Torres Malca, Jenny Raquel

Tipo de documento de identidad de la ASESORA: DNI

Número de documento de identidad de la ASESORA: 40602320

Datos del jurado

PRESIDENTA: Guillén Ponce, Norka Rocio

DNI: 29528228

ORCID: 0000-0001-5298-8143

MIEMBRO: Medina Chinchon, Mariela

DNI: 10251105

ORCID: 0000-0003-3428-8631

MIEMBRO: Hernández Patiño, Rafael Iván

DNI: 09391157

ORCID: 0000-0002-5654-1194

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 3.00.00

Código del Programa: 912016

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Horacio Collantes Escate, con código de estudiante N° 200920237, con DNI N° 71656440, con domicilio en Av. Domingo Orué 520, distrito Surquillo, provincia y departamento de Lima, en mi condición de bachiller en Medicina Humana, de la Facultad de Medicina Humana, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada; “Asociación entre el compromiso y presentismo Laboral en trabajadores de salud de una Clínica de Lima abril 2024”, es de mi única autoría, bajo el asesoramiento de la docente Jenny Raquel Torres Malca, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; la cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene el 9% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet. Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 29 de abril del 2024



Horacio Collantes Escate

DNI N° 71656440

INFORME DE SIMILITUD DEL PROGRAMA ANTIPLAGIO TURNITIN

ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LIMA ABRIL 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.revista.sangregorio.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.revistas.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

*A Dios, por permitirme cumplir mi
sueño de pequeño.*

*A mis padres, por su apoyo
incondicional durante toda mi vida
universitaria.*

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por permitirme llegar a mi meta trazada de niño, ya que me brindo
fortaleza, sabiduría y la perseverancia para lograrlo.

Agradezco a mis padres y hermana por estar presentes en cada paso y apoyarme a cada
paso que daba dentro de la carrera.

Agradezco a cada persona que me apoyo en cada paso para lograr este proyecto, entre
amigos, colegas, y a mi asesora por tenerme mucha paciencia.

RESUMEN

Introducción: Este estudio analiza la relación entre el compromiso de los trabajadores de la salud y el presentismo laboral en una clínica local y destaca su importancia para la calidad del trabajo y el bienestar profesional en este campo. Está claro que un mayor compromiso laboral se asocia con un aumento del presentismo, lo que sugiere que debemos comprender estas variables para mejorar las condiciones laborales y la atención médica. Este análisis podría beneficiar a los administradores y formuladores de políticas de atención médica y contribuir a la calidad y accesibilidad de los servicios de atención médica.

Objetivo: Determinar la asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de la Lima, abril 2024

Métodos: Es un estudio cuantitativo, observacional, analítico de corte transversal. La población estuvo conformada por 1279 trabajadores, con una muestra de 552 colaboradores, utilizando la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en español y la escala Presentismo de Stanford (SPS6), además de medida de tendencia central, regresión logística mediante chi cuadrado con un intervalo de confianza de 95%.

Resultados: Aquellos trabajadores con compromiso están 1,34 veces presentes en su centro de trabajo, los rangos de edades comprendidos entre 30-39 años y 40-49 años tienen 0.69 y 0.46 más compromiso que el resto de rangos de edades, el género femenino está 1.75 veces comprometido con respecto al género masculino y aquellos trabajadores que están trabajando en la institución de 6 años a más años están 1.48 veces comprometidos con respecto a aquellos trabajadores menor tiempo laborando en la institución.

Conclusiones: Se encontró asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de Lima en abril 2024.

Palabras clave (DeCS): Compromiso, Presentismo, Trabajadores de salud

ABSTRACT

Introduction: This study analyzes the relationship between health worker engagement and presentism in a local clinic and highlights its importance for work quality and professional well-being in this field. It is clear that higher work engagement is associated with an increase in presentism, suggesting that we need to understand these variables in order to improve working conditions and health care. This analysis could benefit health care administrators and policymakers and contribute to the quality and accessibility of health care services.

Objective: To determine the association between commitment and presentism in workers at a clinic in Lima, April 2024

Methods: This is a quantitative, observational, analytical, cross-sectional study. The population consisted of 1279 workers, with a sample of 552 collaborators, using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in Spanish and the Stanford Presentism Scale (SPS6), as well as a measure of central tendency, logistic regression using chi-square with a 95% confidence interval

Results: Those workers with commitment are 1.34 times present in their workplace, the age ranges between 30-39 years and 40-49 years have 0.69 and 0.46 more commitment than the rest of the age ranges, the female gender is 1.75 times committed with respect to the male gender and those workers who are working in the institution for 6 years or more are 1.48 times committed with respect to those workers younger working at the institution.

Conclusions: An association was found between commitment and presentism in workers at a clinic in Lima in April 2024

Key words (MESH): Engagement, Presentism, Health Workers

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3. LINEA DE INVESTIGACIÓN NACIONAL Y DE LA URP VINCULADA	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5. DELIMITACION DEL PROBLEMA:	6
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	11
2.2. BASES TEÓRICAS	13
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES	15
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	17
3.1. HIPÓTESIS: GENERAL, ESPECÍFICAS.....	17
3.1.1 Hipótesis general.....	17
3.1.2 Hipótesis específicas.....	17
3.2. VARIABLES PRINCIPALES DE INVESTIGACIÓN	17
CAPITULO IV: METODOLOGÍA.....	18
4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	18
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	18
4.2.1 Población	18
4.2.2 Muestra.....	18
4.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	20
4.3.1 Variables	20
4.3.2. Criterios de Inclusión	21
4.3.3 Criterios de Exclusión.....	21
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	21
4.5. RECOLECCIÓN DE DATOS	22
4.6. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	22

4.7. ASPECTOS ÉTICOS	23
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
5.1. RESULTADOS	24
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
6.1. CONCLUSIONES.....	32
6.2. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS.....	36
ANEXO 1: ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS	36
ANEXO 2: CARTA DE COMPROMISO DEL ASESOR DE TESIS	37
ANEXO 3: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADO POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA.....	38
ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA TESIS POR LA SEDE HOSPITALARIA CON APROBACION POR EL COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN	39
ANEXO 5: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS	40
ANEXO 6: CERTIFICADO DE ASISTENCIA AL CURSO TALLER	41
ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	42
ANEXO 8: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	43
ANEXO 9: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS O INSTRUMENTOS UTILIZADOS	44
ANEXO 10: BASES DE DATOS (EXCEL, SPSS), O EL LINK A SU BASE DE DATOS SUBIDA EN EL INICIB-URP.	46

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en el análisis de la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en trabajadores de salud de una clínica local. Este estudio reviste una importancia significativa para la salud pública del país, ya que aborda aspectos cruciales de la calidad del compromiso en el trabajo como parte de la atención y el bienestar del personal de salud, que se ve reflejado hacia los pacientes a los que sirven.

El compromiso laboral, entendido como el vínculo psicológico y emocional que los empleados desarrollan con su trabajo, ha sido reconocido como un factor determinante en la productividad, satisfacción laboral y retención de personal en el ámbito de la salud(1). Por otro lado, el presentismo laboral, definido como la presencia física de los trabajadores en su lugar de trabajo a pesar de estar enfermos o no encontrarse en óptimas condiciones para desempeñar sus funciones, también ha cobrado relevancia en los últimos años debido a sus implicaciones en la calidad del servicio y en la salud pública en general(2)

La relación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en el contexto de la salud ha sido objeto de interés en la literatura científica, evidenciando la importancia de comprender cómo estas variables se relacionan y cómo pueden influir en diversos aspectos del sistema de salud. En investigaciones previas en otras poblaciones han demostrado que un mayor compromiso laboral se asocia de manera directa con el presentismo laboral(3), sugiriendo que los empleados más comprometidos tienden a estar menos presentes en el trabajo cuando no se sienten en condiciones óptimas para desempeñarse.

La presente tesis busca profundizar esta relación en el contexto específico de una clínica local, donde factores como la carga laboral, el estrés y la disponibilidad de recursos pueden influir de manera significativa en el compromiso y el presentismo de los trabajadores de salud. Entender cómo estas variables se relacionan en este entorno particular es fundamental para diseñar intervenciones y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y una atención médica de calidad.

El análisis de la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en trabajadores de salud de una clínica local no solo contribuirá al cuerpo de conocimientos existentes en esta área, sino que también proporcionará información valiosa para los administradores de salud y responsables de políticas públicas, permitiéndoles implementar medidas efectivas para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la atención médica ofrecida a la comunidad. En un momento en que la atención sanitaria se encuentra en el centro de la agenda pública, este estudio cobra una relevancia aún mayor, ya que sus hallazgos podrían tener un impacto significativo en la calidad y accesibilidad de los servicios de salud en el país.

Interesa mucho al área de recursos humanos, pero pese a su importancia aún no ha sido analizado o investigado a detalle en profesionales de ciencias de la salud, reconociendo que existe una brecha de conocimiento sobre el comportamiento de esta variable y el desempeño, compromiso y satisfacción laboral.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El compromiso laboral y el presentismo entre los trabajadores de la salud son desafíos críticos que afectan la efectividad y la calidad de la atención médica. En muchos centros de salud, los profesionales enfrentan cargas de trabajo abrumadoras, condiciones laborales estresantes y falta de recursos adecuados. Esta combinación de factores puede provocar un rápido agotamiento, reducir el compromiso de los empleados y afectar negativamente la calidad de la atención al paciente.

La industria de la salud se enfrenta a un problema importante de presentismo laboral. Los profesionales de la salud frecuentemente experimentan niveles elevados de estrés y presión en los ambientes de trabajo por parte de los propios pacientes o del mismo sistema deficiente en el cual se encuentra y no logra cubrir las carencias que existe en la población, lo que resulta en efectos adversos en su bienestar físico y mental. En consecuencia, numerosos empleados se ven obligados a tomar licencias médicas o días libres debido a problemas de salud, lo que agrava la escasez de personal, que ya de por sí está veniendo a menos, y supone una carga más pesada para quienes continúan trabajando. Este hecho no sólo perturba la prestación de atención médica continua, sino que también aumenta la probabilidad de errores y disminuye la moral del personal.

Dentro de lo que se conoce como falta de personal de salud, la OMS desde el año 2006 viene reportando cifras alarmantes de más de 17 millones de profesionales de la salud en diferentes países, en los cuales no llegan a cubrir la cuota mínima. La región africana es la más golpeada de todas registrando 2,2 trabajadores de la salud por cada 1000 habitantes de profesionales de la salud (4) cifra que con el pasar de los años se viene tratando de mejorar. Esta escasez de personal de salud hace que bajen el rendimiento del mismo y su calidad en la atención al público.

Además, cuando los trabajadores de la salud no reciben el reconocimiento o el apoyo de sus instituciones, esto puede generar una sensación de desilusión y disminución de la motivación. La ausencia de incentivos, oportunidades de crecimiento profesional y entornos de trabajo adecuados puede contribuir a una disminución del compromiso, lo que en última instancia lleva a los empleados a buscar otras perspectivas laborales o incluso a abandonar la profesión por completo. Para abordar eficazmente estos desafíos, es necesario un enfoque holístico que abarque iniciativas para mejorar las condiciones laborales, ofrecer apoyo emocional y reconocimiento además de implementar estrategias para maximizar el presentismo y al mismo tiempo fomentar el compromiso sostenible entre los trabajadores de la salud.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la asociación entre el compromiso y presentismo laboral en trabajadores de salud de una clínica de lima en el mes de abril 2024?

1.3. LINEA DE INVESTIGACIÓN NACIONAL Y DE LA URP VINCULADA

Este trabajo de investigación está relacionado con la línea de investigación en organización y gestión del sistema de salud, en el ámbito de la investigación sobre la organización y gestión de los servicios de salud, según las Prioridades Nacionales de Investigación en Salud del 2019-2023 del Instituto Nacional de Salud del Perú.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación reviste una importancia significativa en el contexto actual de los servicios de salud. El compromiso laboral y el presentismo, dos aspectos intrínsecamente ligados al desempeño y bienestar laboral, son elementos fundamentales para comprender la eficiencia y calidad en la prestación de servicios médicos. La relevancia de esta investigación radica en su potencial para mostrarnos sobre la relación entre estos dos factores en un sector crucial como lo es el de la salud, donde el bienestar del personal puede impactar directamente en la atención brindada a los pacientes.

En primer lugar, esta investigación es importante debido a la escasez de estudios que describan específicamente la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo en trabajadores de salud. Comprender cómo estos dos aspectos se entrelazan puede proporcionar información valiosa para desarrollar estrategias de gestión de recursos humanos más efectivas en este sector, mejorando así tanto la calidad de vida laboral de los trabajadores como la calidad de la atención médica ofrecida.

Además, esta investigación puede contribuir a identificar posibles factores que influyen en el presentismo laboral en el ámbito de la salud. Dado que el presentismo puede estar relacionado con la salud física y mental de los trabajadores, así como con la cultura organizacional y las condiciones laborales, comprender sus determinantes específicos en el contexto de la atención en el campo de la salud es esencial para promover entornos laborales más saludables y productivos.

Otro aspecto relevante es la posible implicación que estos hallazgos podrían tener en la implementación de intervenciones destinadas a mejorar el compromiso laboral y reducir el presentismo en el personal de salud. Desde programas de bienestar laboral hasta políticas de gestión del tiempo y apoyo psicosocial, contar con evidencia sobre la relación entre ambos factores puede respaldar la adopción de medidas efectivas para promover un ambiente laboral más satisfactorio y saludable.

En resumen, esta investigación no solo aborda una brecha en el conocimiento académico sobre el compromiso y el presentismo laboral en trabajadores de salud, sino que también ofrece la oportunidad de generar información práctica para mejorar las condiciones laborales y la calidad de la atención en este sector. Al comprender mejor cómo se relacionan estos aspectos, se pueden desarrollar políticas y prácticas que beneficien tanto a los trabajadores como a los pacientes, promoviendo un sistema de salud más eficiente y humano.

1.5. DELIMITACION DEL PROBLEMA:

El presente estudio se llevó a cabo en los trabajadores de una clínica de Lima, quienes laboraron durante el periodo de diciembre 2023 y marzo 2024

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de la Lima, abril 2024

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la asociación entre los factores sociodemográficos y el compromiso laboral en los trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024.
- Determinar la asociación entre los factores sociodemográficos y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Internacionales

King A. y Gontarz J.(3) (EEUU, 2020) en su estudio “Employee engagement and absenteeism: A step towards improving patient care”, el cual describe cómo se utilizan las estrategias de compromiso implementadas por el liderazgo para reducir el ausentismo en una unidad de cirugía general; teniendo como objetivo reducir el ausentismo en un 15 % utilizando estrategias de compromiso de los empleados derivadas de la jerarquía de necesidades de Maslow durante un período de cinco meses. Se encontraron 67% de empleados que cumplían con los criterios de inclusión, presentando 51 ausencias, con una disminución del ausentismo (27,5%). Estos hallazgos sugieren que el agotamiento está relacionado con el ausentismo, lo que puede afectar la calidad de la atención al paciente. Concluyeron que el absentismo se redujo significativamente gracias a la aplicación de las estrategias del proyecto de mejora de la calidad y su aplicación debería ser sostenible para los líderes de enfermería.

Manabu-jinde et al.(5) (Japón, 2021) en su artículo “Relación entre el compromiso laboral y la aparición de ausencias por enfermedad a largo plazo debido a trastornos mentales: un estudio de cohorte retrospectivo de cuatro años” se realizó un estudio de tipo cohorte retrospectivo, con el objetivo de investigar la asociación entre el engagement en el trabajo y el ausentismo por enfermedad a largo plazo debido a trastornos mentales como los trastornos del estado de ánimo y la ansiedad, y si la relación difiere entre hombres y mujeres, durante un período de seguimiento de cuatro años. Se analizaron a 12.025 trabajadores de cuatro empresas farmacéuticas a los que se le aplicó un cuestionario autoadministrado que incluía compromiso laboral, historial actual de trastornos mentales y características demográficas como ocupación, cargo, formación académica e ingresos anuales. En cuanto al compromiso laboral se evaluó mediante la versión abreviada de la Escala japonesa de compromiso laboral de Utrecht (UWES) de nueve ítems en la encuesta de referencia; la cual está compuesta por tres aspectos (vigor, dedicación y absorción) y contiene nueve ítems. Se encontró que el grupo de alto compromiso laboral para hombres tuvo un HR significativamente más bajo

(0,52, IC del 95 %: 0,31–0,88, PAG=0,015) en comparación con el grupo de bajo compromiso laboral. Por el contrario, entre las mujeres, el grupo de compromiso laboral moderado tuvo un HR significativamente mayor (2,44, IC del 95 %: 1,03–5,84, PAG=0,043) en comparación con el grupo de bajo compromiso laboral. Concluyendo que la participación en el trabajo en los hombres puede predecir el número de ausencias por enfermedad a largo plazo debido a trastornos mentales en los siguientes cuatro años, pero esta relación fue diferente en las mujeres.

Carrillo P.(6) (Ecuador, 2020) en su estudio “Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena” con el objetivo de analizar la variable Work Engagement en profesionales de la salud del primer nivel de atención, de diseño transversal y descriptivo. Se analizaron a 177 profesionales del sector salud, encontrándose que el Engagement en estos profesionales quienes fueron encuestados poseen un nivel alto con respecto a la división de las dimensiones Engagement. Concluyendo que existe Engagement en la muestra en estudio, a pesar del desgaste emocional que experimentan, el incremento de la demanda asistencial y las múltiples actividades que deben llevar a cabo.

Daghero F. et al. (7)(Argentina, 2022) en su estudio “Burnout y work engagement en profesionales de la salud durante la pandemia COVID-19: el rol de la satisfacción con los recursos laborales” con el propósito de este estudio es evaluar la influencia de la satisfacción con diversos recursos laborales (líder, tarea, equipo, organización) sobre el burnout y el engagement laboral de los trabajadores sanitarios. Se hicieron pruebas a un total de 125 empleados, entre médicos y enfermeras, y el 76% de los participantes eran mujeres. Se utilizaron análisis de correlación bivariada y análisis de regresión múltiple para demostrar que la satisfacción con los recursos tenía un impacto positivo en el compromiso laboral y un impacto negativo en el agotamiento. Se encontró que la satisfacción con los recursos organizacionales era el mejor predictor negativo del agotamiento (fatiga $\beta = -0,22$; cinismo $\beta = -0,53$). Por otro lado, la satisfacción con los recursos de la tarea fue el principal predictor del compromiso laboral (compromiso $\beta = 0,45$; absorción $\beta = 0,34$). Por ello, destacan la

importancia de la satisfacción con los recursos laborales para garantizar la salud de los profesionales en situaciones de crisis.

Austin S. et al.(8) (Canadá, 2020) en su estudio “Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence and turnover intention” con el objetivo de examinar los factores motivacionales que explican por qué y cómo la fatiga actúa sobre los resultados laborales afectivos (compromiso laboral), actitudinales (intención de dejar la ocupación) y conductuales (ausencia por enfermedad) de las nuevas enfermeras. Estudio longitudinal de dos ondas (línea de base, seguimiento de 12 meses), en la que se analizó a 630 nuevas enfermeras registradas de habla francesa de Canadá; hallándose que la fatiga previo a intervención del estudio (T1) se relacionó positivamente con la motivación controlada posterior a la intervención de este estudio (T2) (trabajar bajo presión interna o externa); asociándose positivamente la motivación controlada T1 con la ausencia por enfermedad T2; mientras que la motivación autónoma T1 (trabajar porque la actividad es valorada o inherentemente interesante) se relacionó con todos los resultados T2. Concluyendo la importancia de la satisfacción con los recursos laborales, especialmente los recursos organizacionales y de tarea, y sugiere una serie de medidas o recomendaciones que podrían ser útiles para, en el futuro, proteger a los trabajadores de la salud.

Franco V. et al.(9) (Colombia, 2020) en su estudio “Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?” de tipo no experimental, con el objetivo analizar las diferencias en el Engagement, en función del tipo de contrato en profesionales de la salud, de varias instituciones. Se analizó a 334 participantes, los cuales pertenecieron a 5 instituciones, utilizando la encuesta ad hoc y el Utrecht Work Engagement Scale – 9. Se halló que no hay diferencias estadísticamente significativas por tipo de contrato en los niveles del Engagement; el contrato por obra o labor obtuvo la puntuación más alta en Engagement y se concluye en la búsqueda de mejorar el bienestar de los trabajadores, a partir de una revisión de las políticas contractuales de las organizaciones que ofrecen servicios de salud.

Nava M. et al(10)(México, 2019) en su estudio “Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de baja california, México” de tipo transversal, Nuestro objetivo fue probar un modelo estructural que representa la relación hipotética entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral en una muestra de enfermeras profesionales de servicios sociales. Un análisis de 71 profesionales de cinco hospitales del norte de México encontró que el compromiso se asoció positiva y significativamente con la satisfacción laboral, y el modelo de ecuaciones estructurales mostró que el compromiso se asoció con una satisfacción laboral significativamente menor entre los participantes. Se demostró que era un factor predictivo importante. Se concluye que las intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral permitirán mantener altos niveles de dedicación y satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería del sector social.

Hernández L. y Oramas A. (11)(Cuba, 2016) en su estudio “Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales” de tipo descriptivo-correlacional, transversal, el cual busca describir los niveles de work engagement, donde se analizaron a 76 trabajadores asistenciales, para determinar su relación con la autoeficacia. Se encontró la existencia de la relación entre la autoeficacia y el work engagement, pero los valores obtenidos revelan la incidencia de otras variables de consideración tales como edad, sexo, años de experiencia laboral. Se recomienda que estos resultados sean abordados en posteriores investigaciones.

Tatamuez R. et al. (12)(Colombia, 2018) en su estudio “Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina” de tipo corte interrogativo, observacional y retrospectivo, con el objetivo de identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años, en donde se revisaron publicaciones e investigaciones sobre los factores o causas que se le atribuyen al ausentismo laboral en países de América Latina. Se ha encontrado que los factores que contribuyen al ausentismo laboral se pueden clasificar en tres grupos: factores personales relacionados con la propia condición del empleado, factores sociodemográficos y finalmente factores intralaborales relacionados con la situación laboral. Se puede concluir que la existencia de ausentismo laboral se debe a la coincidencia de factores personales, sociodemográficos,

laborales y extralaborales interrelacionados, y la existencia de este fenómeno se debe a que así lo sustenta la literatura. La etiología multifactorial tiene efectos nocivos a nivel individual y organizacional.

Parra M. et al. (13) Colombia, 2020) en su estudio “Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla” con el objetivo es analizar los factores que influyen en el nivel de ausentismo del personal que trabaja en los call center de Barranquilla, utilizando métodos de correlación cuantitativa y la aplicación de cuestionarios sobre diferentes aspectos del ausentismo. Se encontró una relación significativa entre el ausentismo y variables sociodemográficas como edad, cargo y tiempo en la organización, y este tipo de organizaciones. Se concluye que una revisión de las prácticas aplicadas a la La cultura organizacional (nivel) muestra compromiso y los empleados no sienten que corren un alto riesgo de perder su empleo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Holguin Y. y Contreras C.(14) (2020) en su estudio “Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019” con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral del personal, de tipo cuantitativo, analítico y de corte transversal; se analizaron a 76 trabajadores, de los cuales el 52,64% fueron médicos, enfermeros, administrativos, entre otros. Se utilizaron de instrumento cuestionarios sobre satisfacción Laboral que consta de dos partes: la primera, datos personales/socioeconómicos y la segunda, satisfacción personal (extrínseca e intrínseca). Se encontró que la población laboral fue relativamente joven, de sexo femenino (67,50 %); además el 28 % de los trabajadores presentó nivel alto de satisfacción, de los cuales, el personal médico obtuvo el mayor grado de satisfacción (83,3 %) y en cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores con tres años o menos obtuvieron un mayor nivel de satisfacción laboral que los que trabajaron más años. Concluyendo que a menor años laborando tienen un mayor nivel de satisfacción laboral.

Mendoza-Briceño E. et al. (15) (2022) en su artículo “Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú” se

planteó un investigación de menda cuantitativo, de altura explicativo, y de esquema ex post facto; en el cual se realizó encuestas a 244 colaboradores de diferentes áreas del oficina de salud. El lógica que utilizaron fue hipotético inductivo y para contrastar la hipótesis se aplicó la regresión jerárquica por pasos, en el cual se determinó segundo modelos que expliquen la comodidad lectivo: el primero, explicó que depende del burnout en un 20,4%, con una brío de 0.996; mientras tanto que el segundo, explica la comodidad lectivo por el burnout y la motivación en un 28,7%, con una brío de 0,99. Concluyendo que los determinantes de la comodidad lectivo canción el burnout y la motivación.

Yslado R. et al.(16) (2019) en su estudio “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud” con el objetivo de determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, de tipo cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal; se analizaron a 177 profesionales (médicos, odontólogos, químicos farmacéuticos, psicólogos, enfermeros, obstetras, tecnólogos médicos, nutricionistas y trabajadores sociales). Encontrándose que, mediante el análisis de ecuaciones estructurales, se encontró que existe relación significativa (AGFI = 0,946) y negativa (coeficiente estructural = -0,62) entre el burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores sanitarios. Conclusión que existe una relación funcional significativa y negativa entre el burnout y la satisfacción laboral. El burnout es un indicador de satisfacción laboral. No se encontraron diferencias significativas al comparar la prevalencia de alto burnout según variables sociodemográficas y laborales.

Suárez C. (17) (2021) en su estudio “Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú” con el objetivo de determinar la asociación entre la enfermedad profesional y el ausentismo laboral, de tipo observacional descriptivo, transversal retrospectivo, cuali-cuantitativo. Se analizaron 79 descansos médicos con diagnóstico de Enfermedades Profesionales del personal de salud policial, obteniendo el mayor ausentismo laboral en el género femenino, casadas, mayores de 50 años, de profesión técnica de enfermería y con un tiempo de servicio mayor a 20 años; además, una Tasa Global de Ausentismo de 7,56% (2017) y 6,39% (2018) e Índice de Gravedad. 25,12 días (2017) y 26,43 días (2018). Concluyendo que las enfermedades profesionales, producidas por agentes

físicos desarrollan mayor ausentismo laboral debido a lesiones musculo esqueléticas con mayor frecuencia.

Rojas J. y Izaguirre J (18). (2020) en su artículo “Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica” se analizaron búsquedas sistemáticas de diferentes trabajos de investigación tanto nacionales como internacionales para literaturas relacionadas con “ausentismo laboral”, encontrándose un total de 44 artículos. Se encontró que el ausentismo laboral genera reducción del nivel de productividad, baja calidad en la atención, estrés laboral, entre otros; además, el 50% de trabajos seleccionados, señalan como principales causas del ausentismo los problemas de salud, accidentes en el trabajo, licencias por maternidad y permisos personales. Concluyendo que los problemas de salud que ocupan los primeros lugares son las enfermedades respiratorias, digestivas y musco-esqueléticas.

2.2. BASES TEÓRICAS

El presente estudio aborda dos conceptos fundamentales en el ámbito laboral del compromiso y el presentismo. El compromiso laboral se considera lo opuesto al agotamiento. Los empleados demuestran un alto nivel de compromiso con la organización para la que trabajan, tienen una conexión energética y emocional con sus actividades laborales y tienen habilidades suficientes para satisfacer las demandas del trabajo. Hay dos escuelas de pensamiento sobre la relación entre compromiso y agotamiento. Y el compromiso se caracteriza por la energía, el compromiso y la eficacia en tus acciones. Por definición, estas tres dimensiones del compromiso representan lo opuesto a las tres dimensiones correspondientes del agotamiento. (19).

Por otro lado, el presentismo laboral se refiere a los colaboradores del centro de labores que se presentan a la institución a trabajar a pesar de un problema de salud. En un comienzo, esta palabra se utilizó en contraste con la problemática del ausentismo laboral, aunque ha evolucionado lentamente durante las últimas décadas (20).

La relación entre el compromiso y el presentismo laboral ha sido objeto de interés en la literatura de gestión de recursos humanos. Se ha argumentado que los empleados altamente comprometidos tienen más probabilidades de estar presentes en el trabajo aun cuando no están en condiciones de hacerlo, ya que valoran su bienestar personal y reconocen la importancia del autocuidado(21). Sin embargo, esta relación no está exenta de complejidades y puede variar según el contexto laboral y las características individuales de los empleados. Diversos factores pueden influir en la asociación entre el compromiso y el presentismo laboral. Por ejemplo, el apoyo organizacional percibido ha demostrado ser un predictor significativo tanto del compromiso como del presentismo laboral(22). Cuando los empleados perciben que su organización valora su bienestar y está comprometida con su desarrollo profesional, es más probable que se sientan motivados para asistir al trabajo incluso cuando no se encuentran en condiciones óptimas.

Además, el grado de autonomía y control sobre el trabajo también puede influir en la relación entre el compromiso y el presentismo laboral. Los empleados que tienen un alto nivel de autonomía y participación en la toma de decisiones pueden experimentar un mayor sentido de compromiso con su trabajo, lo que a su vez puede motivarlos a asistir al trabajo incluso en situaciones desfavorables(23,24). Por otro lado, la falta de control sobre el trabajo y la percepción de demandas laborales excesivas pueden disminuir tanto el compromiso como la disposición de los empleados para estar presentes en el trabajo.

En el contexto específico de los trabajadores de la salud, estas dinámicas pueden ser aún más complejas debido a la naturaleza única de su trabajo. La prestación de atención médica implica enfrentarse a situaciones estresantes y emocionalmente demandantes, lo que puede influir tanto en el compromiso como en el presentismo laboral de manera única (25). Por lo tanto, es crucial explorar cómo estas variables se relacionan entre sí en el contexto de una clínica de Lima y cómo pueden ser gestionadas de manera efectiva para promover tanto el bienestar del personal como la calidad de la atención al paciente.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES

- **Compromiso Laboral:** estado motivacional afectivo positivo de realización, manifestado como vigor, dedicación y absorción, y podría reconocerse como un concepto independiente y distinto(25). El compromiso laboral se define como el vínculo emocional y psicológico que los empleados establecen con su trabajo, la organización para la cual trabajan y sus colegas. Este compromiso se caracteriza por la dedicación, la lealtad y la motivación de los empleados para contribuir al logro de los objetivos de la empresa, así como por su disposición a esforzarse más allá de lo estrictamente necesario. El compromiso laboral influye positivamente en el desempeño de los empleados, en su satisfacción laboral y en su bienestar psicológico (23). Por otro lado, el compromiso laboral se relaciona con una mayor retención del talento, ya que los empleados comprometidos tienden a permanecer más tiempo en la organización.
- **Presentismo Laboral:** comportamiento de los empleados siendo físicamente presente en el trabajo, pero con rendimiento reducido(26). El presentismo laboral se refiere a la tendencia de los trabajadores a estar físicamente en el lugar de trabajo sin necesariamente ser productivos o eficientes. Se caracteriza por la presencia constante en el lugar de trabajo, pero con una falta de compromiso real con las tareas asignadas y un bajo rendimiento laboral (19). El presentismo laboral puede tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Los empleados que practican el presentismo suelen experimentar niveles más altos de estrés, agotamiento y problemas de salud mental, lo que a su vez afecta negativamente su desempeño laboral. Por otro lado, las empresas pueden enfrentarse a una disminución en la productividad y la calidad del trabajo debido a la falta de compromiso y motivación de sus empleados. Es importante que las organizaciones promuevan una cultura laboral basada en resultados y no en horas trabajadas para evitar el presentismo laboral. Esto implica fomentar la flexibilidad laboral, establecer metas claras y medibles, y brindar apoyo emocional y recursos para garantizar el bienestar de los empleados (19,27).

- Edad: Tiempo que ha vivido una persona(28).
- Género: Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico(29).
- Sector: perteneciente al área asistencial o a otras áreas del centro de salud(30).
- Estado civil: aquella que tiene cada individuo de acuerdo con la legislación matrimonial del país, es decir, la situación legal(31).
- Años de experiencia laborando en la institución: Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo(32).
- Guardias: trabajo asistencial nocturno por 12 horas(33).

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS: GENERAL, ESPECÍFICAS

3.1.1 Hipótesis general

- Existe asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024

3.1.2 Hipótesis específicas

- Existe asociación entre los factores sociodemográficos y el compromiso laboral en trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024
- Existe asociación entre los factores sociodemográficos y el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024

3.2. VARIABLES PRINCIPALES DE INVESTIGACIÓN

Compromiso Laboral → Dependiente:

Presentismo Laboral → Independiente:

Edad → Independiente

Genero → Independiente

Sector → Independiente

Estado civil → Independiente

Años de experiencia → Independiente

Guardias → Independiente

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio cuantitativo, observacional, analítico de corte transversal. Es cuantitativo debido a que se midieron las variables, es observacional porque es de carácter estadístico y demográfico, en la cual no hay intervención por parte del investigador y se limita a medir las variables que se colocan en el estudio. Es transversal porque el estudio se va a desarrollar en un momento concreto del tiempo, es un estudio analítico, porque busca la asociación de la variable con el objetivo de la investigación.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

El universo de esta investigación estuvo conformado por personas que laboraron una Clínica de Lima, se obtuvo un número total de 1279 trabajadores al cierre de mes de febrero 2024.

4.2.2 Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se hizo uso de la calculadora Sample Size del INICIB del 2022 con una proporción estimada del 50%, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de precisión del 0.05%, se obtiene un tamaño de muestra final de 330. El cálculo se realizó según el estudio Jinde, M. et al (5)

Diseño Transversal Analítico

P_1 : FRECUENCIA CON EL FACTOR	0.39
P_2 : FRECUENCIA SIN EL FACTOR	0.55
NIVEL DE CONFIANZA	0.95
PODER ESTADÍSTICO	0.80
n' : TAMAÑO DE MUESTRA SIN CORRECCIÓN	152
n : TAMAÑO DE MUESTRA CON CORRECCIÓN DE YATES	165
TAMAÑO MUESTRA EXPUESTOS	165
TAMAÑO DE MUESTRA NO EXPUESTOS	165
TAMAÑO MUESTRA TOTAL	330

Fuente: Camacho-Sandoval J., "Tamaño de Muestra en Estudios Clínicos", Acta Médica Costarricense (AMC), Vol. 50 (1), 2008

Fuente: Calculadora de Tamaño de Muestra de la Universidad Ricardo Palma – Facultad de Medicina Humana

4.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

4.3.1 Variables

Nombre de la variable	Definición Operacional	Tipo	Naturaleza	Escala	Indicador	Medición
COMPROMISO	Estado motivacional afectivo positivo de realización, manifestado como vigor, dedicación y absorción, y podría reconocerse como un concepto independiente y distinto	Variable Dependiente	Cualitativa	Nominal	Encuesta	BAJO ALTO
PRESENTISMO	Comportamiento de los empleados siendo físicamente presente en el trabajo, pero con rendimiento reducido	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Encuesta	BAJO ALTO
EDAD	Se define como la cantidad de años que presenta	Variable independiente	Cuantitativa	Razón	Años	20-29 30-39 40-49 >50
ESTADO CIVIL	Situación de las personas determinadas por su relaciones de familia	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Estado civil	Soltero Casado Divorciado Viudo
GENERO	Sexo masculino o femenino	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Genero Orgánico	Masculino Femenino
SECTOR	Perteneciente al área asistencial o a otras áreas del centro de salud	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Lugar de residencia	Asistencial No Asistencial
AÑOS DE TRABAJO	Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo	Variable independiente	Cuantitativa	Nominal	Años	0-5 años 6 a más años
GUARDIAS	Trabajo asistencial nocturno por 12 horas	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Realiza o no guardias nocturnas	Si No

4.3.2. Criterios de Inclusión

- Trabajadores de la Clínica que estén en planilla y en ejercicio de sus funciones.
- Trabajadores que acepten por voluntad propia participar del estudio respondiendo el cuestionario.

4.3.3 Criterios de Exclusión

- Negativa por parte de los trabajadores para brindar consentimiento a participar del presente estudio.
- Trabajadores que dejen inconclusas las encuestas.
- Trabajadores con menos de 1 año laborando en la institución.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la toma de datos de las variables sociodemográficas se hizo un cuestionario que contenía a las variables: edad, género, estado civil, sector y guardias.

En cuanto a la medición del compromiso de los trabajadores se utilizó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)(19) en su versión en español. El cuestionario consta de 17 items, tipo Likert conteniendo 7 alternativas (0= ninguna vez, 1 = pocas veces al año, 2 = una vez al mes o menos, 3 = pocas veces al mes, 4 = una vez por semana, 5 = pocas veces por semana, 6 = todos los días). Para el presente estudio, se realizó un análisis de confiabilidad y validez del instrumento encontrando un Alpha de Cronbach de 0.97, evidenciando una permanencia interna adecuada. El análisis de validez dada por el análisis factorial confirman la unidimensionalidad de la herramienta presentando índices que respaldan su utilización en nuestro medio, dando como puntaje de compromiso bajo: 0-87 y alto: 88-102.

La Escala de Presentismo de Stanford (SPS6), desarrollada por investigadores de la Facultad de Medicina de Stanford y la Asociación Estadounidense de Salud, está indicado para estudios que evalúan las condiciones de salud y productividad. Es una escala ordinal tipo Likert (1-5), con 5 modalidades de respuesta que van desde: 1 totalmente en desacuerdo hasta

5 totalmente de acuerdo, compuesta por 2 dimensiones de 3 ítems cada una, asociándose la primera al constructo “trabajo terminado”, y el segundo, “concentración mantenida”, con un total de 6 preguntas. Para responder el cuestionario, en primer lugar, los participantes deben decir si han estado trabajando en los últimos 30 días con algún problema de salud y, si la respuesta es afirmativa, deben proceder a llenar el instrumento(20).

Para obtener la puntuación total del SPS6 se suman los puntos respondidos, que pueden variar de 6 a 30 puntos. Los autores de la versión original determinaron que el puntaje clasificado como bajo (de 6 a 22) indica una reducción en el desempeño y puntajes altos (de 23 a 30 puntos) corresponden a una mayor capacidad de los trabajadores para concentrarse y realizar todo el trabajo, a pesar de presentando algún problema de salud(27). Para efectos del presente estudio, se realizó un análisis de confiabilidad y de evidencias de validez del instrumento, el mismo que presenta un Alpha de Cronbach de 0.83 confirmando una adecuada consistencia interna. El análisis de evidencia de validez de constructo confirma la unidimensionalidad del instrumento, estos índices nos respaldan su uso en la población de nuestro estudio

4.5. RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la plataforma de google forms para la recolección de datos mediante una encuesta elaborada con los datos sociodemográficos y las escalas de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y la escala de P Presentismo de Stanford (SPS6). Las cuales se enviaron mediante correos electrónicos, mensajes de texto y presencialmente.

4.6. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron recolectados mediante encuestas dadas a cada trabajador (ver anexo) Luego de ello fueron procesadas en el programa de Microsoft Excel 2016 y exportados al programa Stata 16, para el cálculo de los resultados. Aplicándose los modelos lineales generalizados, la asociación entre la variable dependiente e independiente se hará a través de la prueba de chi cuadrado con un estimador robusto y con un intervalo de confianza del 95%; calculándose así, el análisis bivariado. Para el análisis multivariado se ajustarán las variables.

Finalmente, en estimaciones para los parámetros establecidos se encontrarán los porcentajes respectivos.

4.7. ASPECTOS ÉTICOS

Para esta investigación sobre la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en trabajadores de salud, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Consentimiento informado: Los participantes deben ser informados de manera clara y precisa sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y deben dar su consentimiento libre y voluntario para participar.
- Confidencialidad: Los datos recogidos deben ser mantenidos en privado y protegidos contra el acceso no autorizado o la divulgación.
- Protección de la privacidad: Los participantes deben ser informados sobre cómo se utilizarán sus datos y cómo se protegerá su privacidad.
- No daño: La investigación no debe causar daño o perjuicio a los participantes o a otros.
- Equidad: La investigación debe ser equitativa, es decir, no debe discriminar a ningún participante o grupo de participantes por motivos de raza, género, edad, etc.
- Integridad científica: La investigación debe ser rigurosa y estar basada en pruebas sólidas. Los datos deben ser analizados y presentados de manera imparcial y objetiva.
- Deontología profesional: La investigación debe ser ética y coherente con los estándares profesionales y éticos aplicables a los trabajadores de la salud.

Es importante que la investigación cumpla con los estándares éticos para garantizar que los resultados sean fiables y para proteger los derechos y bienestar de los participantes.

Por lo que la presente investigación está basada en las normas éticas del comité de experimentación humana responsable y de acuerdo con la Asociación Médica Mundial y la Declaración de Helsinki, fue sometida a una evaluación del comité de ética de la universidad Ricardo Palma, los datos que se obtuvieron fueron completamente anónimos y de uso netamente académico.

CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

En este estudio los participantes encuestados fueron de 552 colaboradores de una clínica de Lima.

Tabla 1.
Características Sociodemográficas

Variables	n	%
COMPROMISO		
BAJO	291	52.72
ALTO	261	47.28
PRESENTISMO		
BAJO	376	68.12
ALTO	176	31.88
EDAD		
20-29	131	23.73
30-39	304	55.07
40-49	81	14.67
más de 50	36	6.52
GENERO		
MASCULINO	218	39.49
FEMENINO	334	60.61
SECTOR		
NO ASISTENCIAL	193	34.96
ASISTENCIAL	359	65.04
ESTADO CIVIL		
SOLTERO	297	53.30
CASADO	197	35.69
VIUDO	8	1.45
DIVORCIADO	50	9.06
AÑOS DE TRABAJO		
0 – 5 años	254	46.01
6 a más	298	53.99
GUARDIAS		
NO	188	34.06
SI	364	65.94

n: número de participantes, **%:** porcentaje de participantes

Se observa en la tabla 1 que 291 trabajadores (52.72%) presentaron un bajo compromiso, 376 (68.12%) obtuvieron un nivel bajo de presentismo laboral. Los participantes de edad entre 30 a 39 años representan el 55.07% de los encuestados, además, el género femenino (60.61%) es predominante en este estudio. Los participantes pertenecen más a la parte asistencial con un total de 359 personas (65.04%). Los solteros encabezan la lista con un total de 297 personas (53.30%). Por otra parte, aquellas personas que tienen 6 a más años son en total 298 (53.99%) y con respecto a las guardias, aquellas que si las realizan son en total 364 personas (65.94%).

Tabla 2.
Análisis Bivariado de las variables asociadas al compromiso laboral

Variables	COMPROMISO LABORAL.....		Valor p*
	BAJO (n=291)	ALTO (n=261)	
	n (%)	n (%)	
PRESENTISMO			
BAJO	215 (57.18)	161 (42.82)	0.002
ALTO	76 (43.18)	100 (56.82)	
EDAD			
20-29	66 (50.38)	65 (49.62)	0.001
30-39	160 (52.63)	144 (47.37)	
40-49	55 (67.90)	26 (32.10)	
más de 50	10 (27.78)	26 (72.22)	
GENERO			
MASCULINO	155 (71.10)	63 (28.90)	<0.001
FEMENINO	136 (40.72)	198 (59.28)	
SECTOR			
NO ASISTENCIAL	121 (62.69)	72 (37.31)	0.001
ASISTENCIAL	170 (47.35)	189 (52.65)	
ESTADO CIVIL			
SOLTERO	163 (54.88)	134 (45.12)	0.541
CASADO	96 (48.73)	101 (51.27)	
VIUDO	5 (62.50)	3 (37.50)	
DIVORCIADO	27 (54)	23 (46)	
AÑOS DE TRABAJO			
0 – 5 años	157 (61.81)	97 (38.19)	<0.001
6 a más	134 (44.97)	164 (55.03)	
GUARDIAS			
NO	112 (59.57)	76 (40.43)	0.02
SI	179 (49.18)	185 (50.82)	

*Valor p estimado con la prueba de chi-cuadrado

Según el análisis bivariado evidenciado en la tabla 2, se obtuvieron que 215 personas (57.18%) presentaron presentismo bajo y compromiso bajo, siendo este lo más resaltante, además de obtener un valor de $p= 0.002$; en cuanto a la variable edad, el rango comprendido entre 30 a 39 años destaca al tener 160 participantes (52.63%) de ellos con un bajo nivel de compromiso, teniendo un nivel de $p=0.001$; el género femenino contaba con 198 participantes (59.28%) con un nivel alto de compromiso, teniendo un valor de $p<0.001$; el sector asistencial tuvo a 189 participantes (52.65%) con compromiso alto y un valor de $p=0.001$; los solteros obtuvieron en su mayoría un compromiso bajo con 163 participantes (54.88%) con valor de $p=0.541$; en la variable años de trabajo destaca que aquellos con 6 o más años presentaron un total de 164 participantes (55.03%) con compromiso alto y un valor de $p <0.001$ y con respecto a las guardias, de aquellos participantes que si las realizan son 185 (50.82%) los que presentan un nivel alto de compromiso con un valor de $p=0.02$. Para aquellas variables que presentaron una p menor o igual a 0.005 son estadísticamente significativas por lo que entraron al análisis multivariado.

Tabla 3.
Análisis Multivariado con varianza robusta ajustado para evaluar la asociación entre
compromiso laboral y presentismo laboral

Variables	Modelo Crudo			Modelo Ajustado		
	RPc	95%IC	Valor p*	RPa	95%IC	Valor p*
PRESENTISMO	1.33	1.11 – 1.58	0.001	1.34	1.14 – 1.58	<0.001
EDAD						
20-29		REF			REF	
30 -39	0.95	0.77 – 1.18	0.664	0.69	0.55 – 0.87	0.002
40-49	0.65	0.45 – 0.93	0.018	0.46	0.32 – 0.66	<0.001
Más de 50	1.46	1.12 – 1.90	0.006	0.94	0.66 – 1.34	0.745
GENERO						
MASCULINO		REF			REF	
FEMENINO	2.05	1.64 – 2.57	<0.001	1.75	1.38 – 2.22	<0.001
SECTOR						
NO ASISTENCIAL		REF			REF	
ASISTENCIAL	1.41	1.15 – 1.74	0.001	1.06	0.83 – 1.35	0.64
AÑOS DE TRABAJO						
0 – 5 años		REF			REF	
De 6 años a mas	1.44	1.19 – 1.74	<0.001	1.48	1.18 – 1.87	0.001
GUARDIAS						
NO		REF			REF	
SI	1.25	1.03 – 1.54	0.026	1.19	0.94 – 1.53	0.147

*Valor p estimado mediante modelos de regresión logística.

Según el análisis Multivariado, las razones de prevalencias crudas mostradas en la tabla 3, aquellas personas que poseen presentismo alto tienen 1.33 veces compromiso alto con respecto a las que presentan presentismo bajo (RP= 1.33; IC 95% 1.11 – 1.58; p=0.001). En cuanto a la edad, el rango comprendido entre 30 – 39 años tiene 0.95 veces compromiso alto con respecto al grupo control (RP= 0.95; IC 95% 0.77 – 1.18; p=0.664) y el grupo entre 40 - 49 años tiene 0.65 veces compromiso alto con respecto al grupo control (RP= 0.65; IC 95% 0.45 – 0.93; p=0.018); el género femenino muestra 2.05 veces más compromiso alto con respecto al género masculino (RP= 2,05; IC 95% 1.64 – 2.57; p<0.001); aquellas personas con 6 o más años de trabajo presentan 1.44 veces compromiso alto que aquellos que tienen 5 o menos años (RP= 1.44; IC 95% 1.19 – 1.74; p<0.001).

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para este estudio cuyo objetivo es ver la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de Lima, abril 2024 en donde se encontró asociación con un valor de p<0.001, nos indicaría que aquellos trabajadores que tienen un compromiso laboral alto poseen un presentismo alto. Según Gonçalves, et al (34) en su estudio realizado a un hospital de Brasil, evidenciaron que el 65.6% de su población de estudio presento presentismo laboral alto (RP=-0,35, p<0,001) por lo que los profesionales no vieron afectada su productividad asemejándose a nuestro estudio. Por el contrario, en una revisión sistemática liderada por Lui et al(26) sobre el presentismo y su influencia sobre la capacidad del personal de salud, se encontró que este se asoció positivamente con la mayoría de los factores estresantes (carga laboral, enfermedades, agotamiento, horario de trabajo por turnos, entre otros) en el trabajo, reduciendo así su presentismo en la institución en la que laboran.

Para la variable edad, el análisis ajustado nos muestra dos rangos de edad en los cuales nos menciona que están comprometidos laboralmente, el primero de ellos es el rango comprendido entre 30 – 39 años con un valor de p = 0.002 y el rango de 40 – 49 años con un valor de p < 0.001, esto se ve evidenciado en la investigación de Jinde, M. et al (5) quien en

su estudio realizado a cuatro farmacéuticas en Japón, el grupo de edad entre 30 a 39 años fueron de 2796 personas (23%), el cual contrasta con este estudio ya que dentro de esta categoría solo se encuestaron 304 personas (55%) siendo el mayor número en comparación con el resto de rangos establecidos, mientras que el grupo de 40 a 49 años fue de 4401 personas (36%), a comparación de este estudio que cuenta con 81 encuestados que representa el 14.67%. Otra investigación liderada por Holguin y Contreras (14) en el hospital Guillermo Kaelin de la Fuente en el año 2019, nos muestra cierta semejanza con este estudio ya que la mayor cantidad de encuestados se encontraba dentro del rango de edad de 30 a 39 años con 24 personas representado por un 60%, mientras que dentro del grupo de edad entre 40 y 49 años solo se encontraban 12 personas (30%). Suárez – Egoávil (17) en su estudio realizado en un hospital de Lima, el cual abarco dos años 2017 y 2018, se encontró que su mayor población de estudio estaba entre los rangos de edad de 40 a 49 años (28.13% y 26.08%) de los participantes y los mayores de 50 años (34.37% y 32.61%). De los cuales se encontró que a mayor edad (>50 años) presentaban menor presentismo y por lo consiguiente menor compromiso con la institución

Para la variable género, el presente estudio nos muestra que con un $p < 0.001$ muestra significancia estadística, lo cual nos indica que el personal femenino tiene 1.75 veces compromiso alto con respecto al género masculino (RP= 1.75; IC 95% 1.38 – 2.22; $p < 0.001$). En el estudio de Carrillo Vera, P(6) realizado en Ecuador, presenta una similitud con el presente estudio ya que obtuvo al género femenino con mayor nivel de compromiso laboral con respecto al género masculino. En la investigación de Jinde, M. et al(5) realizado en 4 farmacéuticas en el país de Japón en el año 2021, sucede todo lo contrario ya que se encuestaron a 9045 personas de género masculino representando el 75% del total, el cual mostro además que ellos están más comprometidos laboralmente, presentaban más presentismo en la institución. Sugiriendo así que el género puede influir en la asociación entre el compromiso laboral y el presentismo laboral. Otro estudio que realizaron Holguin y Contreras (14) en Perú en el año 2019, en el que se encuestaron a los trabajadores del servicio de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuentes, predomino el género femenino con una cantidad de 27 personas encuestadas representando un 67,5%, de las cuales se encontró que 1 de cada 4 personas se encuentra insatisfecha laboralmente. En la investigación

de Suárez – Egoávil(17) realizada al personal de salud de un hospital de la ciudad de Lima, Perú, encuestaron a más personas del género femenino (59.38% y 73.18%) en donde se evidenció fue la población que presentó compromiso bajo con respecto al género masculino.

Por último, con respecto a la variable años de trabajo, se encontró que aquellas personas que cuentan con 6 o más años de trabajo tienen 1.48 veces compromiso laboral alto (RP= 1.48; IC 95% 1.18 – 1.87; p=0.001), como se puede apreciar el estudio de Carrillo Vera, P. (6) realizado en Ecuador, donde la gran mayoría de sus encuestados que tienen menos de 5 años en la institución presentan compromiso alto, caso contrario ocurre en el presente estudio que la cantidad de personas con 6 años o más son las que presentan compromiso alto.

En contraste con esta investigación, Holguin y Contreras (14) nos dicen que es su investigación encontraron que la mayoría de trabajadores era relativamente nuevo, ya que el hospital solo tenía 6 años de antigüedad al momento de realizado el estudio, por lo que se asoció que los trabajadores que se encontraban laborando menor cantidad de años en el servicio es mayor la motivación laboral que presentaban, por lo que concluyen que la motivación se va diluyendo con el paso de los años que llevan en la institución. Otro estudio que se asemeja es el de Suárez – Egoávil(17) que nos muestran que el nivel de antigüedad en la institución de aquellas personas que tenían más de 20 años laborando (25% y 52,18%) considerando esta ser la mayor cantidad de encuestados presentaron mayor compromiso y presentismo.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- ✓ Se encontró asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en los trabajadores de una clínica de la Lima, abril 2024
- ✓ Se encontró asociación entre el compromiso y la edad de los trabajadores de una clínica de la Lima, abril 2024
- ✓ Se encontró asociación entre el compromiso y el género femenino en los trabajadores de una clínica de la Lima, abril 2024
- ✓ Se encontró asociación entre el compromiso y aquellos trabajadores que tienen de 6 a más años trabajando en una clínica de la Lima, abril 2024

6.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Teniendo en cuenta los pocos estudios que se encontraron, se recomienda que se realicen más trabajos sobre este tema.
- ✓ Se sugiere estudiar con mayor énfasis a la población que se encuentra en rango de edad entre 30 y 49 años, ya que pueden tener otros factores que influyan en su compromiso y presentismo laboral.
- ✓ En los estudios revisados, se ha identificado una mayor presencia del género femenino, por lo que se recomienda investigaciones en poblaciones con proporción de igualdad de ambos géneros.
- ✓ El compromiso del personal de salud con mayor tiempo de trabajo puede tener un tipo de contrato no estudiado en este trabajo, por lo que sería beneficioso estudiarlo a futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bergström E, Garcia Martínez M. The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement. [Sweden]: UMEA; 2016.
2. Borgogni L, Dello Russo S, Miraglia M, Vecchione M. The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Eur Rev Appl Psychol.* mayo de 2013;63(3):129-36.
3. King AT, Gontarz J, Wei H. Employee engagement and absenteeism: A step towards improving patient care. *Nurs Forum (Auckl).* julio de 2020;55(3):356-61.
4. Muthuri RNDK, Senkubuge F, Hongoro C. Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare.* 10 de junio de 2020;8(2):164.
5. Jinde M, Nagata T, Nagata M, Mori K. Relationship Between Work Engagement and the Onset of Long-term Sickness Absence Due to Mental Disorders: A 4-year Retrospective Cohort Study. *J UOEH.* 1 de septiembre de 2021;43(3):323-34.
6. Carrillo Vera P. Analisis del engagement laboral en profesionales de atencion primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. 2020-09-30. 30 de junio de 2020;(40):77-89.
7. Daghero F, Spontón CL, Trógolo MA. Burnout y work engagement en profesionales de la salud durante la pandemia COVID-19: el rol de la satisfacción con los recursos laborales.
8. Austin S, Fernet C, Trépanier S, Lavoie-Tremblay M. Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence and turnover intention. *J Nurs Manag.* abril de 2020;28(3):606-14.
9. Franco-Miranda V, Quiroz-González E, Castaño-González EJ. Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Rev Virtual Univ Católica Norte.* mayo de 2020;(60):159-77.
10. Nava-Gómez DME, Brito-Ortíz DJF, Patlán-Pérez DJ. ENTUSIASMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE BAJA CALIFORNIA, MÉXICO. 2019;
11. Hernández LH, Viera AO. SELF-EFFICIENCY AND WORK ENGAGEMENT IN WORKERS OF DIFFERENT ASSISTANCE OCCUPATIONS.
12. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ Salud.* 21 de diciembre de 2018;21(1):100-12.

13. Parra M, Lay N, Payares K, Pareja A. Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia). *Inf Tecnológica*. diciembre de 2020;31(6):77-86.
14. Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Servicio de Nefrología. Lima Perú, Holguin Morales Y, Contreras Camarena C, Médico internista, Magister en Gerencia de Servicios Públicos de Salud. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz Méd Lima*. 30 de junio de 2020;20(2):e1238.
15. Mendoza-Briceño E, Guerrero Bejarano MA, Carhuancha-Mendoza I, Nolazco-Labajos F, Silva Siu D. Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apunt Univ [Internet]*. 8 de noviembre de 2021 [citado 17 de febrero de 2023];12(1). Disponible en: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>
16. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Loli Poma TP, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Méd Lima*. 30 de diciembre de 2019;19(4):41-9.
17. Suárez Egoávil CA. Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -Perú. *Rev Fac Med Humana*. 15 de marzo de 2021;21(2):364-71.
18. Rojas-Pimentel J, Izaguirre-Torres D. Labor absence: A reality worrying in Peru and South America. *SCIENDO*. 31 de marzo de 2020;23(1):71-7.
19. Bonilla HV, Murguía CR, de N. Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.
20. Baldonado-Mosteiro M, Sánchez-Zaballos M, Díaz FJR, Herrero J. Adaptación y validación de la Escala de Presentismo Stanford-6 para profesionales sanitarios. 2019;
21. Velásquez RA, Loli RA, Sandoval MH. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Rev Cuba Enferm*.
22. Gómez-Salgado J, Navarro-Abal Y, López-López MJ, Romero-Martín M, Climent-Rodríguez JA. Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 3 de enero de 2019;16(1):108.
23. Bakker AB, Albrecht S. Work engagement: current trends. *Career Dev Int*. 19 de febrero de 2018;23(1):4-11.
24. Wee KZ, Lai AY. Work Engagement and Patient Quality of Care: A Meta-Analysis and Systematic Review. *Med Care Res Rev*. junio de 2022;79(3):345-58.

25. Van Bogaert P, Van Heusden D, Timmermans O, Franck E. Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Front Psychol* [Internet]. 13 de noviembre de 2014 [citado 4 de abril de 2024];5. Disponible en: <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2014.01261/abstract>
26. Lui JNM, Andres EB, Johnston JM. Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Serv Res*. diciembre de 2018;18(1):985.
27. Arevalo Arroyave E, Ospina Martínez V, Tordecilla Medrano RM, Rivera Molano CE, Betancur Aljure LR. Validación de la STANFORD PRESENTEEISM SCALE - SPS 6 para instituciones del sector salud en Colombia. *Rev Colomb Salud Ocupacional* [Internet]. 8 de marzo de 2023 [citado 4 de abril de 2024];13(1). Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7756
28. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 18 de abril de 2024]. edad | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/edad>
29. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 18 de abril de 2024]. género | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/género>
30. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 18 de abril de 2024]. trabajo | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/trabajo>
31. Glosario de Conceptos [Internet]. [citado 18 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4488&op=30458&p=1&n=20>
32. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 18 de abril de 2024]. experiencia | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/experiencia>
33. Castillo Cuadros TT. Efectos de la guardia nocturna en el rendimiento de internos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2016 [Internet]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2017. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5164/MED-Castillo%20Cuadros%2C%20Thalia%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Gonçalves RHA, Jilou V, Bracarence CF, Costa NDS, Lima FR, Simões ALDA. Presenteísmo e sua influência sobre a capacidade para o trabalho em profissionais de saúde [Presenteeism and its influence on health personnel's capacity for work] [El presenteísmo y su influencia en la capacidad para el trabajo en profesionales de la salud]. *Rev Enferm UERJ*. 30 de diciembre de 2022;30(1):e68234.

ANEXOS

ANEXO 1: ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero
Oficina de Grados y Títulos

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Los miembros que firman la presente acta en relación al Proyecto de Tesis "ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LIMA, ABRIL 2024", que presenta el Sr. Horacio Collantes Escate, para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, declaran que el referido proyecto cumple con los requisitos correspondientes, tanto en forma como en fondo; indicando que se proceda con la ejecución del mismo.

En fe de lo cual firman los siguientes docentes:

MG. JENNY RAQUEL TORRES MALCA
ASESOR DE LA TESIS

DR. JHONY DE LA CRUZ VARGAS
DIRECTOR DE TESIS

Lima, 03 de Abril del 2024

ANEXO 2: CARTA DE COMPROMISO DEL ASESOR DE TESIS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero

Instituto de Investigaciones de Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos
Formamos seres para una cultura de paz

Carta de Compromiso del Asesor de Tesis

Por la presente, acepto el compromiso para desempeñarme como asesor de Tesis del estudiante de Medicina Humana, Horacio Collantes Escate de acuerdo a los siguientes principios:

1. Seguir los lineamientos y objetivos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana, sobre el proyecto de tesis.
2. Respetar los lineamientos y políticas establecidos por la Facultad de Medicina Humana y el INICIB, así como al Jurado de Tesis, designado por ellos.
3. Propiciar el respeto entre el estudiante, Director de Tesis Asesores y Jurado de Tesis.
4. Considerar seis meses como tiempo máximo para concluir en su totalidad la tesis, motivando al estudiante a finalizar y sustentar oportunamente.
5. Cumplir los principios éticos que corresponden a un proyecto de investigación científica y con la tesis.
6. Guiar, supervisar y ayudar en el desarrollo del proyecto de tesis, brindando asesoramiento y mentoría para superar los POSIBLES puntos críticos o no claros.
7. Revisar el trabajo escrito final del estudiante y ver que cumplan con la metodología establecida y la calidad de la tesis y el artículo derivado de la tesis.
8. Asesorar al estudiante para la presentación de la defensa de la tesis (sustentación) ante el Jurado Examinador.
9. Atender de manera cordial y respetuosa a los alumnos.

Atentamente,

MG. JENNY RAQUEL TORRES MALCA

Lima, 03 Abril del 2024

ANEXO 3: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADO POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
Facultad de Medicina Humana
Manuel Huamán Guerrero



Carta electrónica N° 029-2024-FMH-D.

Lima, 29 de abril de 2024.

Señor
COLLANTES ESCATE HORACIO
Presente. -

De mi mayor consideración:

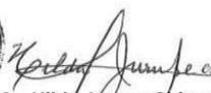
Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento, que mediante el Acuerdo de Consejo de Facultad N°066-2024-FMH-D, de fecha 11 de abril del presente año, se aprobó el Grupo N° 18 de Proyectos de Tesis realizados en el marco del IX Curso Taller de Titulación por Tesis, Modalidad Híbrida para Internos y Pre Internos 2022, dentro del cual se encuentra registrado su Proyecto de Tesis Titulado: "ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LIMA ABRIL 2024".

Por lo tanto, queda usted expedita con la finalidad de que prosiga con la ejecución del mismo, teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos.

Sin otro particular.

Atentamente,




Mg. Hilda Jurupe Chico
Secretaría Académica

c.c.: Oficina de Grados y Títulos.

ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA TESIS POR LA SEDE HOSPITALARIA CON APROBACION POR EL COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN

**COMITE DE ETICA EN INVESTIGACION
FACULTAD DE MEDICINA "MANUEL HUAMAN GUERRERO"
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**



CONSTANCIA

La presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Ricardo Palma deja constancia de que el proyecto de investigación:

Título: ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLINICA DE LIMA ABRIL 2024

Investigador: **COLLANTES ESCATE HORACIO**

Código del Comité: **PG 098 2024**

Ha sido revisado y evaluado por los miembros del Comité que presido, concluyendo que le corresponde la categoría de revisión expedita por el periodo de un año.

Exhortamos a la publicación del trabajo de investigación, con el fin de contribuir con el desarrollo científico del país.

Lima, 24 de abril de 2024

Dra. Consuelo del Rocío Luna Muñoz
Presidenta del Comité de Ética en Investigación

ANEXO 5: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS



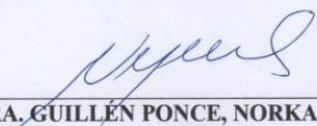
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMNA
Instituto de Investigación en Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos
FORMAMOS SERES HUMANOS PARA UNA CULTURA DE PAZ

ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS

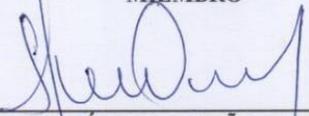
Los abajo firmantes, director, asesor y miembros del Jurado de la Tesis titulada: "ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LIMA ABRIL 2024", que presenta el Sr. COLLANTES ESCATE HORACIO para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, dejan constancia de haber revisado el borrador de tesis correspondiente, declarando que este se halla conforme, reuniendo los requisitos en lo que respecta a la forma y al fondo.

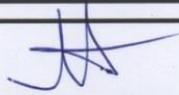
Por lo tanto, consideramos que el borrador de tesis se halla expedito para la impresión, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos, y ha sido revisado con el software Turnitin, quedando atentos a la citación que fija día, hora y lugar, para la sustentación correspondiente.

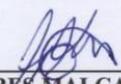
En fe de lo cual firman los miembros del Jurado de Tesis:


DRA. GUILLEN PONCE, NORCA ROCIO
PRESIDENTA


MC. MEDINA CHINCHON, MARIELA
MIEMBRO


MG. HERNÁNDEZ PATIÑO, RAFAEL IVÁN
MIEMBRO


DR. JHONY DE LA CRUZ VARGAS
DIRECTOR DE TESIS


MG. TORRES MALCA, JENNY RAQUEL
ASESORA DE TESIS

Lima, 22 de abril del 2024

ANEXO 6: CERTIFICADO DE ASISTENCIA AL CURSO TALLER



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MANUEL HUAMÁN GUERRERO

IX CURSO TALLER DE TITULACIÓN POR TESIS – MODALIDAD HÍBRIDA

CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que el señor:

COLLANTES ESCATE HORACIO

Ha cumplido con los requisitos del Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida, durante los meses de octubre, noviembre, diciembre 2022 - enero y febrero 2023 con la finalidad de desarrollar el proyecto de tesis, así como la culminación del mismo, siendo el título de la tesis: **“ASOCIACION ENTRE EL COMPROMISO Y PRESENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LIMA ABRIL 2024”**.

Por lo tanto, se extiende el presente certificado con valor curricular y valido por 06 conferencias académicas para la sustentación de tesis respectiva, según Acuerdo de Consejo Universitario N°0287-2023, que aprueba el IX Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida.

Lima, 16 de abril de 2024.



Dr. Jhony De La Cruz Vargas
Director

Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas
IX Curso Taller de Titulación por Tesis



Dra. María del Socorro Alatrística Gutiérrez Vda. De Bambarén
Decana(e)

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cuál es la asociación entre el compromiso laboral de los trabajadores de una clínica de Lima abril 2024 y el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la asociación entre los factores sociodemográficos, el compromiso laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024. - Determinar la asociación entre los factores sociodemográficos, el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024. 	<p>GENERAL</p> <p>Existe asociación entre el compromiso y el presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Los factores sociodemográficos están asociados al compromiso laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024</p> <p>- Los factores sociodemográficos, están asociados al presentismo laboral en trabajadores de una clínica de Lima abril 2024</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso laboral <p>INDEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presentismo - edad - sexo - sector en el que trabaja - estado civil - tiempo de trabajo en la institución - guardias 	El tema de investigación es observacional analítico de tipo descriptivo	Trabajadores contratados por la institución	ENCUESTA DIRIGIDA	ENCUESTA

ANEXO 8: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Nombre de la variable	Definición Operacional	Tipo	Naturaleza	Escala	Indicador	Medición
COMPROMISO	Estado motivacional afectivo positivo de realización, manifestado como vigor, dedicación y absorción, y podría reconocerse como un concepto independiente y distinto	Variable Dependiente	Cualitativa	Nominal	Encuesta	BAJO ALTO
PRESENTISMO	Comportamiento de los empleados siendo físicamente presente en el trabajo, pero con rendimiento reducido	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Encuesta	BAJO ALTO
EDAD	Se define como la cantidad de años que presenta	Variable independiente	Cuantitativa	Razón	Años	20-29 30-39 40-49 >50
ESTADO CIVIL	Situación de las personas determinadas por su relaciones de familia	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Estado civil	Soltero Casado Divorciado Viudo
GENERO	Sexo masculino o femenino	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Genero Orgánico	Masculino Femenino
SECTOR	Perteneciente al área asistencial o a otras áreas del centro de salud	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Lugar de residencia	Asistencial No Asistencial
AÑOS DE TRABAJO	Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo	Variable independiente	Cuantitativa	Nominal	Años	0-5 años 6 a más años
GUARDIAS	Trabajo asistencial nocturno por 12 horas	Variable independiente	Cualitativa	Nominal	Realiza o no guardias nocturnas	Si No

ANEXO 9: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS O INSTRUMENTOS
UTILIZADOS

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS
ASOCIACIÓN ENTRE EL AUSENTISMO Y EL COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES
DE UNA CLINICA DE LIMA 2023

I. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

1. EDAD: ____
2. GÉNERO: M__F__
3. ¿A QUE SECTOR PERTENECE EN LA INSTITUCIÓN DE SALUD?
 - a. ASISTENCIAL _____
 - b. ADMINISTRATIVO _____
4. ESTADO CIVIL: S__C__V__D__
5. TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN (EN AÑOS): _____
6. REALIZA GUARDIA NOCTURNAS: SI __NO __

II. Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*

15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
 16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
 17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción
 © Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

III. Escala de Presentismo de Stanford-6

1. Durante el último mes, ¿ha acudido a su centro de trabajo a pesar de sentirse enfermo o tener un problema de salud que le impida realizar sus funciones con normalidad?

Para cada una de las siguientes afirmaciones, por favor marque una de las siguientes respuestas para mostrar su acuerdo o desacuerdo. SOLO SI HA RESPONDIDO SÍ A LA CUESTIÓN ANTERIOR

	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>Parcialmente en desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	<i>Parcialmente de acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
Marque con una X donde corresponda	1	2	3	4	5
1. Debido a mi (problema de salud) *, fue mucho más difícil combatir el estrés en mi trabajo					
2. A pesar de mi (problema de salud) *, logré terminar las tareas difíciles en mi trabajo.					
3. Mi (problema de salud) * me alejó de obtener placer en mi trabajo.					
4. Me sentí desanimado para terminar algunas actividades del trabajo debido a mi (problema de salud) *					
5. En el trabajo, logré concentrarme en alcanzar mis objetivos a pesar de mi (problema de salud) *.					
6. A pesar de mi (problema de salud) * me sentí con energía para terminar mi trabajo.					

Ud. esta invitado/a a participar de la presente investigación, en la cual se les pedirá algunos datos de índole personal, por lo cual todos los datos recolectados se mantendrán bajo el anonimato y serán utilizados estrictamente con fines de la investigación para asegurar la confidencialidad e integridad del participante.

¿Está de acuerdo?

- SI
- NO

ANEXO 10: BASES DE DATOS (EXCEL, SPSS), O EL LINK A SU BASE DE DATOS SUBIDA EN EL INICIB-URP.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1O9ju0mUPORr5RvSSUONkuV3fu4g_UW-I/edit?usp=drive_link&oid=114416975192785894863&rtpof=true&sd=true