

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

**Ausentismo Laboral en Trabajadores de un Hospital Nacional
del distrito de la Victoria - 2018**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Patricia Leonila Ñañez Meza

Lima-Perú

2018

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ellos siempre han estado presentes para brindarme su apoyo moral y psicológicamente.

También a mi hija quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por darme la maravillosa oportunidad de formarme en ella y crecer profesionalmente.

A los docentes y asesores, por brindarme sus valiosos conocimientos y dedicación, que me permitieron una formación integral como profesional.

Al Hospital Nacional del distrito de La Victoria, por su participación y tiempo, ya que sin su apoyo no hubiese sido posible esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo a las normativas de la Directiva N° 003-FPs y TS.-2016 de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para obtener el título profesional bajo la modalidad TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, presento mi trabajo de investigación titulado: Ausentismo Laboral en Trabajadores de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, 2018.

De ese modo, señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

Patricia Leonila Ñañez Meza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática	01
1.1.1 Nacional	05
1.1.2 Local	08
1.3 Objetivos	09
1.3.1 Objetivos General	09
1.3.2 Objetivos Específicos	09
1.4 Justificación e Importancia de la investigación	10

CAPÍTULO II Marco Teórico Conceptual

2.1 Antecedentes	11
2.1.1 Investigaciones Internacionales	11
2.1.2 Investigaciones Nacionales	15
2.2. Bases Teóricas	18
2.2.1 Tipos de Ausentismo Laboral	20
2.2.2 Teoría de Dubois	23
2.2.3. Teoría de Abraham Maslow	23

2.2.4. Teoría de Mayo	25
2.3. Definiciones Conceptuales	26

CAPÍTULO III : Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación	31
3.2 Población y muestra	32
3.3 Identificación de Variables	33
3.3.1 Operacionalización de la variable	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36

CAPÍTULO IV :Procesamiento, presentación y análisis de los resultados

4.1. Procesamientos de los resultados	37
4.2 Presentación de los resultados	37
4.3. Análisis y discusión de los resultados	44
4.4. Conclusiones	47
4.5. Recomendaciones	48

CAPÍTULO V : Programa de Intervención

5.1. Denominación del programa	50
5.2. Justificación del programa	50
5.3. Sector al que se dirige	50
5.4. Objetivos Generales y Específicos	51
5.5. Metodología de la intervención	51
5.5.1 Material	54
5.5.2 Instrumentos/ material a utilizar	54

5.6 Cronograma	56
5.7 Referencias Bibliográficas	58
5.8 Anexos	62
5.9 Anexos 1.Matriz de Consistencia	62
5.10 Anexo 2: Instrumento	63
5.11 Carta de Presentación	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Estadísticos de Ausentismo Laboral	37
Tabla 02. Estadístico Puntaje Total	37
Tabla 03. Estadístico cuatro - Factores	38

INDICE DE FIGURAS

Figura 01. Pirámide de Maslow	24
Figura 02. Resultados de Ausentismo Laboral	39
Figura 03. Resultado del Factor Motivación	40
Figura 04. . Resultado del Factor Adaptación	41
Figura 05. Resultado del Factor Clima Laboral	42
Figura 06. Resultado del Factor Políticas Inadecuadas	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo; así mismo de diseño no experimental y de corte transversal. La investigación tiene como objetivo analizar y ver desde una vista panorámica con amplitud, las causas que lo generan, el Ausentismo laboral en trabajadores de un Hospital Nacional del Distrito de la Victoria a través del trabajo de investigación aportando, datos importantes para mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones, entre ellas: ¿Por qué no todos los individuos que enferman faltan al trabajo entre los trabajadores del Hospital Nacional – Perú en el Distrito de la Victoria. A su vez, tiene como objetivos específicos, identificar los niveles de diferentes grupos ocupacionales. Según el área de trabajo. La muestra es de tipo no probabilística intencional, comprendida por 40 trabajadores. Para cumplir con los objetivos propuestos, se utilizó como instrumento los cuadros estadísticos de los descansos médicos, cuadros estadísticos de la Unidad de Bienestar de personal avisos de accidentes de trabajo de la Unidad de Salud Ocupacional, adaptado por patricia Ñañez Meza. La información fue procesada a través de los programas SPSS 22, Sistema de Gestión Hospitalaria-Essalud, Estadística del Hospital Nacional y Ms Excel 2016. En donde se concluyó qué: la dimensión Baja de accidentes de trabajo presenta indicadores con puntuación 20% del total de la muestra.

Palabras Claves: Ausentismo, Absentismo laboral, Seguridad, Trabajo, Accidentes Laborales, Conciencia laboral, Ausencia, prevención.

ABSTRACT

The present research work is descriptive; also of non-experimental and cross-sectional design. The general objective of the, the general objective of the research is to determine the risk levels among Hospital workers Hospital National Lima-Peru in the district of La Victoria. In turn, it has as specific objectives, to identify the levels of risk of the workers of the different occupational groups. Depending on the work area. The sample is of intentional non-probabilistic type, comprised of 40 workers. To meet the proposed objectives, the tables were used as an instrument Statistics of Occupational Health unit accident notices, adapted by Patricia Ñañez Meza. The information was processed through the SPSS 22 programs, hospital-health management system, Hospital statistics and Ms Excel 2016. Where it was concluded what: the low dimension of work accidents presents indicators with a score of 20% of the total sample.

Key words: safety, work, occupational accidents, labour awareness, incidents, teamwork, fatal accidents, accidents, occupational health, prevention.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata del Absentismo, también llamado ausentismo procede del vocablo latino absentis, alcanzando esta denominación a aquellos trabajadores que tienen que laborar y por razones médicas no lo hacen en consecuencia la inasistencia, trae consigo una serie de pérdidas.

Cabe señalar que las horas de trabajo son un fenómeno que se presenta día a día en toda y cada una de las organizaciones, es un factor de gran relevancia que se debe de conocer y tratar de trabajar en ello reduciendo al mínimo en la organización, Como sabemos que las elevadas cifras e índices pueden llegar a convertirse en una gran fuente de disminución de la productividad.

Son muchos los autores los describen al Ausentismo Laboral como un fenómeno muy complejo y endémico, que por consecuencia cuenta la relevancia a quienes irradia este fenómeno los actores del mundo laboral a los empleadores, por las grandes pérdidas de horas sin trabajar, disminuyendo notablemente la producción.

Podemos mencionar las causas que originarían la inasistencia del trabajador a laborar son muchas, pero la más frecuente es la ausencia por enfermedad, que junto a los accidentes laborales (ocurridos en el centro laboral) y particulares logran convertirse en una buena parte del porcentaje muy importante como la tres cuartas partes del abandono en todos los compartimientos de actividad laboral. Es importante mencionar que los estudios internacionales han concluido que más del 80% de las disminuciones debido a causas médicas que se muestran en el recurso humano de establecimientos de salud éstas se presentan por motivo de enfermedad común, en segundo lugar por los accidentes laborales y descansos particulares, y también se considera por último lugar al descanso médico por maternidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización que determina el fenómeno del ausentismo como “la no concurrencia el lugar de trabajo por parte del trabajador que se imaginaba que asistiría, convenir y ser marginado del descanso remunerado por el empleador que son las vacaciones laborales y también las huelgas colectivas ; y también por causas médicas, como son el lapso de baja laboral

disculpable a una inhabilitación del trabajador, a excepción del descanso médico procedente del embarazo normal o prisión”

En base a lo expuesto, líneas arriba el presente estudio de exploración tiene como finalidad describir el fenómeno de ausentismo por incapacidad laboral y las peculiaridades particulares de los colaboradores que se ausentan de un establecimiento de salud, durante el año 2017. En consecuencia este resultado obtenido, será posible recomendar lineamientos, con el efecto obtenido a través de esta búsqueda es la clave para la mejora en el planteamiento de gestión del ausentismo, realizar planteamientos que ayuden a controlar el problema del fenómeno del Ausencia Laboral y en consecuencia mejorar la producción y la competitividad.

A continuación, debemos aclarar la definición de salud establece que se refiere de “...un estado de entero del bienestar físico, mental y social, y no únicamente la ausencia de problemas o enfermedades”, y para la (Organización Mundial de la Salud, 1946). Estas ausencias laborales son “las faltas o inasistencias de los colaboradores de un centro de trabajo” según (Chiavenato, 2007). Este fenómeno es propio de las muchas Empresas e Instituciones y que plantean una serie de problemas para la conquista de sus objetivos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO (PROBLEMA)

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El Ausentismo laboral es una problemática de gran preocupación representando una constante en las grandes organizaciones tanto públicas como privadas, en los países evolucionados y los envía de desarrollo, directamente para los empleadores a nivel mundial

Internacional

Muchos son los autores que opinan sobre el Ausentismo laboral citaremos para, Simón (1978), quien describe el Absentismo, como una fortaleza de los hombres que trabajan la tierra como son los campesinos ante una inevitable integración la producción capitalista.

El absentismo laboral o ausencia al trabajo fue mencionado por primera vez por Albert Dubois en (1977), ya que contemplo el tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX motivado por las largas horas de jornadas laborales, en las que se incorporaban los días festivos. Al nacimiento de nuestro siglo se originan los accidentes laborales voluntarios en concordancia a la actividad con un escalón de riesgo muy notable para tener así una ruta de fuga y poderío para poder continuar con el puesto de laboral. A estos tipos de “accidentes” conjuntamente con la situación anterior, se denominaba absentismo.

Debemos mencionar que para el autor en una perspectiva más actualizada, nos señala el comportamiento del trabajador absentista como una apariencia de acción obrera que se manifiesta para el repudio hacia la situación laboral o también para poder alcanzar el pago sin trabajarlo y utilizar el tiempo en otras actividades, como pasar el fin de semana completo con la familia, salir de vacaciones, desarrollar otros trabajos para obtener así una remuneración dinero do extra o soslayar el incremento de los impuestos.

Mientras que para el autor boliviano Constantino Klaric, (diciembre 2011) amplía la definición de absentismo laboral, citando con alusión a determinados situaciones laborales en donde la partida se representa la independenciamiento de un estado de dependencia y en consecuencia la obligatoriedad que actúa como un reemplazo

de dicha situación. Y por consecuencia será un comportamiento que puede asumir la forma de baja por motivo de enfermedad, los retrasos, accidentes laborales o las huelgas colectivas y concluye en la impresión momentánea de ser autosuficientes en los nuevos roles seleccionados para reemplazar el trabajo. Lo normal entre el absentismo laboral y las ausencias en el trabajo es el tiempo de trabajo no realizado, ya que la ausencia al trabajo es una situación de imprevisto fortuito y el absentismo laboral es voluntario, el ausentismo parece ser cosa simple, propiamente del trabajador no está en su lugar de trabajo. Entonces el ausentismo es un asunto impresionante muy complejo, con una variedad de conceptos, muchas causas, muchos elementos falsos, muchas motivaciones, muchas consecuencias. Para entender el ausentismo debemos conocer la naturaleza humana”

Par el autor señala que el ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera causa de morbilidad de la población trabajadora, como un indicador de muchas tensiones en coordinación entre el hombre-trabajo-salud y de sus disfunción estructurales de la empresa. Entonces en otras palabras, el ausentismo se presente como como una maravilla que se manifiesta que no está encaminado como se esperaba con los conflictos entre un colaborador con su área laboral.

Según un Estudio de Investigación Social Sobre el Absentismo Laboral-España-2010, nos señala que el absentismo es un hecho muy importante para toda empresa, ofreciéndole una atención especial e investigando desde 4 puntos de vista: Empresarial, directivo y económico: surgiendo de la adaptación del individuo a la empresa. Para el investigador tuvo mucha importancia este hecho por ello le dedico una atención especial y lo investigo desde su propia perspectiva y son cuatro puntos de vista:

Punto de vista **Empresarial:** se concentra en el individuo quien logra acostumbrarse e adaptarse en la empresa.

Psicológico: Aquí se concentra la clave para alcanzar la mayor productividad de cualquier empresa motivación, la satisfacción y las actitudes hacia al lugar de trabajo. Es muy evidente la importancia con las que cuentan este grupo humano para exteriorizar la existencia de una educación del alejamiento en las organizaciones. La ausencia en el puesto laborales que alcanza a la enfermedad,

estos motivos son los certificados médicos y no es entendida como un algo individual de elección entre sus actividades posibles o como comportamiento habitual y de rutina que sigue las normas para no alcanzar del control o como la fortaleza individual y también grupal hacia el sistema inquebrantable. A partir de ahora, los grandes guías van a incluir en sus explicaciones el “contexto social”, con las desapariciones del remanente de los demás factores, ya sean formales o informales.

Sociológico: Aquí en este enfoque se incluyen los factores tanto peculiar que faltaban y hacen referencia como la edad, sexo, y el estado civil, formación, etc.

El absentismo es una revelación organizacional y representa una actuación de sentido común, y un comportamiento o estrategia lógica dentro de una sensatez de maniobras en conjunto que conforman parte del modo que este no podrá ser descompuesto en forma individual dentro de las organizaciones modernas.

Esta interacción es propia de estas organizaciones, de gran importancia ya que el ser humano es social por naturaleza, como decía el filósofo Aristóteles es decir, para verificar que nacemos con la particularidad social y vamos desarrollando a lo largo de la vida, no puede entenderse desde un punto de vista aislado por que necesitamos de otros para sobrevivir.

Punto de vista **Pedagógico:** desde esta visión, el absentismo compone una de las respuestas al nerviosismo, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. Que alcanzan la importancia a los cinco años de trabajo por ejemplo en profesores. Entonces en este caso el absentismo elabora como una ruptura y escape transitorio para mitigar las incertidumbres acumuladas en el trabajo.

Para el Psicólogo George Mayo, opinaba que, para el hombre no se adaptaba al grupo de trabajo, su integración a la empresa se deterioraba, surgiendo así la no asistencia a la empresa.

De la Garza (2013), el autor nos dice que hay que comenzar aclarando que la definición de salud estableciendo que se trata de “...un estado lleno de bienestar físico, psicológico y también social, y se incluye la separación de afecciones o padecimientos.”

OMS, (1946), define al Ausentismo Laboral a las “inasistencias de los colaboradores a su centro laboral.”

Idalberto Chiavenato (2003). Para el termino Ausentismo Laboral son las faltas o inasistencias de los trabajadores a su centro de trabajo. En esta percepción más amplia es la acumulación de los períodos en que, por cualquier causa los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa. Faltas o ausencias de los empleados a su centro de trabajo. Significa que no llegan, no asisten a la organización están ausentes en sus puestos de trabajo, ya sea motivado por la falta o también por tardanza, debido a la conciliación de algún motivo. Es decir, la suma de las no asistencia por este grupo humano de empleados de un preciso centro laboral, sean justificadas o no.

Mencionaremos que este fenómeno de Ausentismo Laboral en España ha sido artificioso tradicionalmente bajo el enfoque de la medicina del trabajo para (Gili-Malaquer, (1977); Úbeda, López et al., (1986). El absentismo médico, conocido de acuerdo común nos hace saber sobre la no asistencia por causa de enfermedad, por maternidad, accidentes laborales y enfermedad profesional, aunque con frecuencia la enfermedad común y el accidente no laboral, se separan del absentismo causado por patología laboral para (Gili-Malaquer, op. cit., p. 9).

Desde el conjunto de las producciones literarias clásica referente al absentismo, no se ha logrado que las expectativas en el trabajo sea la causa principal del mismo. Sin embargo, varios autores no entienden que esto sea del todo cierto para (Clegg, 1983), tomando en cuenta que existe una causa recíproca, debemos mencionar que ya se ha citado con antelación. Estudiaremos seguidamente las principales inclinaciones de un trabajo bien elaborado y organizado en el aspecto teórico, la medición y el análisis científico, elaborados en relación al absentismo como campo de estudio e investigación.

Continuando con la investigación, cabe mencionar que la estimulación para interesar e impulsar que va a provocar la realización de algo es la acción de la motivación y la complacencia laboral han sido los componentes que han tenido más importancia en el fenómeno para la psicología social, analizados por los autores como:

Nicholson, Brown y Chadick-Jones. Mencionaremos en el aspecto general, califica la ausencia en el puesto de trabajo como: Una acción personal que se escoge el conjunto de operaciones propias alternas y un acto voluntario que comporta la resistencia individual y grupal con respecto a un sistema inflexible.

1.1.1 Nacional

En el Perú, también se han presentado causas de Ausentismo Laboral, en el artículo publicado por el diario GESTION (2015) según la (OMS) Organización Mundial de la Salud: Influenza causaría hasta el 12% de causas médicas en consecuencia el ausentismo laboral.

Gracias a la vacunación esto se reduce a un 44% las concurrencias al médico y hasta en un 78 % el ausentismo laboral. La presencia de más de las horas de trabajo o perjuicio en el rubro de la cantidad de fabricación e elaboración en el trabajo por problemas de salud, reduce en un 50% del cumplimiento de los trabajadores. Diario Gestión (marzo-2015)

Según estudios de la (OMS) Organización Mundial de la Salud, según sus estadísticas este microorganismo o agente llamado (virus) de la influenza es el primordial agente causante del incremento por este virus en consecuencia originando el deterioro de la salud en los trabajadores en consecuencia la no concurrencia a su centro laboral y provocando el siguiente porcentaje entre el 10% y el 12% de las bajas por motivos de enfermedad.

En el artículo de redacción del Diario gestión - 2015 En promedio, los trabajadores faltan al trabajo cinco días al año motivados por esta enfermedad respiratoria contagiosa.

La efectividad de la vacunación a los trabajadores contra este microorganismo de virus de la influenza es la medida más efectiva desde todos los puntos de vista, que representa menos costo por lo tanto resulta económico como también social.

Esto se efectiviza más durante la época (debemos mencionar que en cualquier época del año sobre todo durante los meses de invierno) en esta estación del año sufrimos los estragos del frío registrando un incremento en la cantidad de casos con esta enfermedad respiratoria muy contagiosa dando lugar a la ausencia laboral y

tardanzas en el trabajo, además de bajo rendimiento a causa de los síntomas propias que origina la enfermedad, en consecuencia generando importantes perjuicios a las empresas", Recalco Verónica Petrozzi, directora médica de Sanofi Pasteur.

Debemos de señalar que una persona con esta enfermedad respiratoria provocada por este agente del virus de la influenza es una enfermedad contagiosa ya que la persona puede estornudar y de esta forma contagiar a un grupo de recurso humano de trabajo con gran facilidad por medio del aire fácilmente. Esta enfermedad de la Influenza ocasiona grandes pérdidas en el entorno de la salud, como también repercute en la economía ósea en el bolsillo del paciente y en consecuencia también la economía de las grandes empresas que deben pagar los gastos que generen estas ausencias de uno o varios trabajadores, horas o días no trabajados por los trabajadores enfermos.

Debemos de mencionar que además del ausentismo laboral, otro efecto importante ocasionado por este virus de la influenza es el presentismo, considerado como la pérdida de la producción que ocurre cuando los empleados acuden a trabajar después de sufrir este daño de una enfermedad u otra condición médica, en consecuencia origina la reducción en un 50% del óptimo recuperación de los trabajadores y originando el rendimiento general de una organización.

Cabe destacar el significado de la magnitud de estas campañas de vacunación como ayuda a reducir hasta en un 40% los días de permiso, 44% las visitas al médico y hasta en un 78% el ausentismo y presentismo laboral, así en consecuencia el pertinente pérdida en la producción.

Como en el artículo anterior el diario GESTION publica también en 05-2016), publica otras de los orígenes del fenómeno de Ausentismo laboral El 39% de los habitantes peruanos adolecen de la sensación de dolor cervical generando el aumento del Ausentismo laboral, pues muchos de los trabajadores adoptan una postura corporal incorrecta siendo excesivamente rígida, fundamentalmente en la región de los brazos, tronco y cabeza muchas veces por desconocimiento.

También debemos de mencionar que existe un gran número de dolencias motivados por el uso excesivo de dispositivos móviles o las malas posturas frente al equipo de cómputo esto puede causar problemas musculares, la investigación de

Gardinalli Quiropraxia ha determinado que una buena cantidad de peruanos pasan la mayor parte de su tiempo sentados tienen más de posibilidades sufrir estas dolencias en la columna.

Se ha demostrado en la empresa la efectividad de la este arte natural que es la Quiropraxia actuando frente a las principales dolencias en la zona de la espalda, dolores que dan lugar al ausentismo laboral aumentando progresivamente el porcentaje de ausentismo laboral en el Perú.

Debo mencionar que el estudio realizado por Gardinalli Quiropraxia, se observó que los peruanos sufren de dolor en la zona cervical con un porcentaje de un (39.68%), y en la zona dorsal (14.29%), dolor lumbar (34.92%), mientras que un 4.76% sufren de dolores de cabeza, el incremento del colesterol, presión alta y artritis solo el 6.35% de los trabajadores evaluados no se observó que presentan ningún tipo de síntoma, además, el estudio demostró que la postura corporal que adoptaron los evaluados eran excesivamente rígida, especialmente en la zona de los brazos y el tronco y por último la cabeza.

Según, Artur Gardinalli, profesional Quiropráctico Gardinalli, recalco que su objetivo era brindar la mejor condición de salud para todos los peruanos y una mejor solución para luchar contra las dolencias de salud.

La institución la Sunasa (ahora Susalud), indicó en el año 2013 que fueron registrados siete millones de personas entre hombres y mujeres que adolecían de alteraciones musculares y posteriormente en los años pasados tuvo correspondientes aumentos.

El especialista recomendó para luchar contra estos malestares nos aconsejó realizar practicar ejercicio físico como mejor el remedio para evitar estas dolencias.

Además, menciono que el arte natural y forma de atención sanitaria libre de medicamentos conocida como la Quiropraxia es un método efectivo para disminuir el gran porcentaje de ausentismo laboral, mejorando la calidad de vida del gran número de trabajadores de una empresa (Diario Gestión febrero-2016)

1.1.2 Local

El hospital Nacional donde realizare mi trabajo de investigación se encuentra ubicado en el distrito de la Victoria fue fundado en el año 1941.

Teniendo como estructura Orgánica las siguientes unidades:

Unidades Orgánicas de Asesoramiento

Asesoría Jurídica, Oficina de Gestión y desarrollo, Cuerpo Médico (Unidad Funcional).

Unidades Orgánicas de Apoyo

Oficina de Secretaria Técnica, Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia, Oficina de Administración, División de Comunicación Institucional, Oficina de Admisión y Registros Médicos.

Unidades Orgánicas de Línea

Las unidades están conformadas de la siguiente manera.

Oficina de Coordinación de Prestaciones y Atención Primaria

Gerencia Clínica

Oficina de Apoyo a la Gestión

Gerencia Quirúrgica

Gerencia de Ayuda al Diagnóstico y tratamiento

Departamento de Enfermería.

La Oficina de Administración:

OADM, oficina de Administración está conformada con los siguientes Oficinas: Oficina de Soporte Informático, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Finanzas, Oficina de Contabilidad y Costos, Oficina de Tesorería y Presupuesto, Oficina de Adquisiciones, Unidad de Programación, y la Oficina de Ingeniería.

ORRHH, Oficina de Recursos Humanos tiene a su cargo a 45 trabajadores, lugar donde realicé mi Trabajo de Investigación, observando el Ausentismo Laboral.

En los colaboradores de mi centro laboral.

Debo acotar que el presente trabajo de Investigación ha sido un punto muy importante y de gran utilidad para mi centro laboral ya que a través de los resultados se ha observado que un 41.9 % de los colaboradores se encuentra desmotivados.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el factor de Ausentismo Laboral en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la victoria?

1.2.1 Problemas Secundarios

¿Cuál es la motivación para trabajar en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la victoria?

¿Cuál es el clima organizacional en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la Victoria?

¿Cuál es la adaptación en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la Victoria?

¿Cuáles son las políticas inadecuadas en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la Victoria?

1.3 OBJETIVOS

1.31 Objetivos generales

Determinar los factores del ausentismo laboral en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospital Nacional del distrito de la Victoria.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar la motivación para trabajar en los trabajadores del área de Recursos Humanos de un Centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

Determinar el clima organizacional insostenible en los trabajadores del área de Recursos humanos del Centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

Determinar la adaptación en los trabajadores del área de recursos Humanos a su puesto de trabajo en el del Centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

Determinar las políticas inadecuadas en trabajadores de Recursos Humanos de un centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

A través de este trabajo de Investigación se pretende conocer los factores que contribuyen y que estén afectando con mayor incidencia el ausentismo laboral entre los trabajadores, así como también establecer ciertas estrategias en conjunto con el área de recursos humanos, con la finalidad de la disminución del índice de ausentismo, aumentando la productividad de la institución.

Iniciando el trabajo de investigación a raíz la detención de un gran porcentaje de Ausentismo Laboral del personal Administrativo y Asistencial del centro Hospitalario del distrito de la victoria.

A través del presente trabajo de investigación nos permite ver el panorama claro y la importancia en la disminución de esos factores que están contribuyendo al ausentismo.

Por lo todo lo expuesto anteriormente tengo que precisar el presente estudio de investigación sobre el estudio del ausentismo laboral es de vital importancia, es la clave para alcanzar los objetivos trazados de la institución, conocer los factores causantes de este fenómeno ayudara a la organización a brindar soluciones con la finalidad de cosechar beneficios para el cliente Interno y el Clientes Externos que viene a ser los numerosos pacientes que acuden diariamente a nuestro Centro Hospitalario.

Tenemos como el objetivo, citado líneas arriba, el de explorar las vías de actuación innovadoras y aportar valor en la amplitud de entender y comprender las causas del absentismo en la oferta y la demanda de trabajo en el mundo laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

Luis, (2015), en su investigación titulada “*Trastornos osteomusculares en el personal auxiliar de enfermería en la unidad de cuidados intensivos*“, Chile, estudio realizado en un centro Hospitalario, tuvo como objetivo principal de su investigación: Identificar e describir las alteraciones y condiciones osteomusculares en el grupo ocupacional auxiliar de enfermería que laboran en la UCI unidad de cuidados intensivos, y su diseño de la investigación fue de estudio descriptivo transversal. Se alcanzó una muestra 86 del grupo ocupacional de auxiliares de enfermería. Se aplicó un cuestionario que contenía 24 preguntas, dentro de un proyectando un enfoque ergonómico, adaptado a partir del cuestionario Nórdico de Síntomas osteomusculares. Los datos se procesaron en Epi Info.

También se observó otros factores reconocidos que pueden estar implicados en la aparición de estos trastornos son: la edad, la talla, (IMC) que es aumento del índice de masa corporal, el tipo de actividad física, enfermedades que acompañan es, el uso de zapatos con tacón alto, seguido del tabaquismo, los turnos nocturnos, así como factores psicosociales: demandas de los empleadores, bajo control, falta de autonomía, falta del apoyo social, repetitividad, monotonía, insatisfacción laboral, y el número de pacientes que se tiene que atender por horario programado.

También los factores como el trabajador de género femenino, con más de 50 años de edad, y tener una mayor carga física, sobre todo a aquellas mujeres que permanecen en un mismo estado, un apoyo social bajo y las cargas domésticas son factores asociados a una mayor incidencia de licencias por incapacidad temporal de dolor en la región cervical(espalda).

Se estima que entre un 60% y 90% de la población adolecen dolor lumbar en algún momento de la vida; ocupando el primer lugar en cuanto a frecuencia de trastornos y siendo la segunda causa de obtener un permiso médico en los países desarrollados, por consecuencia se compone en la primera causa de descanso del trabajo, con la consecuente implicación económica.

Se presentan diferentes cifras sobresalen de los dolores lumbares en grupo ocupacional de personal de enfermería han sido retribuidas dependiendo del país en que se realiza la medición, y van desde el porcentaje de 40% en la agrupación de habitantes de Licenciados enfermeros en sumando hasta el 81,3% en enfermeros de las unidades de cuidados intensivos. Concluyendo el estudio en el incremento de las demandas laborales en la desigualdad de las unidades de cuidados intensivos originan la aparición de estos trastornos en las zonas osteomusculares entre el personal auxiliar de enfermería.

Danatro, D. (1994-1995), en su artículo de su libro titulado *“Ausentismo laboral por causa médica en una institución pública”* dispusieron de estudios de investigación en algunos organismos estatales Banco de Previsión Social, Universidad de la República, etc. que muestran realidades parciales. No permitiendo así la proyección al plano nacional: estos estudios revelan la mayor frecuencia de las patologías respiratorias, enfermedades, osteomusculares y enfermedades digestivas como unas de un fundamento del ausentismo por motivos médicos en consecuencia el origen de las certificaciones.

A través de los aportes realizados sobre este tema muy importante podemos decir que indicador nos señala que existe el problema de salud o enfermedad sino que también por insatisfacción en puesto de trabajo: por lo tanto. Esta enigmática problemática deberá estar aproximada en todas las áreas de servicios de salud en el trabajo. Las áreas de Administrativas de personal, los trabajadores y los empleadores adoptar una metodología interdisciplinaria de trabajo. Direccionada hacia el proceso de indagar sobre el tema y el diseño de mejores condiciones y puesto de trabajo. Tomando en cuenta la importancia de esta temática respecto con la salud en el trabajo. Alcanzando el prosperidad de la condición de ambientes laborales de salud con el trabajador. La intención de este trabajo de investigación fue el de aportar datos que demuestren la magnitud

de causa médica en una institución pública, además de promover futuros estudios acerca de las circunstancias y condiciones necesarias de un determinado lugar y tiempo pues que incluya a los seres vivos, cosas materiales en el trabajo.

Soares, Oening, Martins, & Cadena. (2009), en su estudio titulado ***“Factores de riesgo para absentismo con autorización médica en trabajadores de industria de petróleo”***, Brasil, tuvieron por objetivo Identificar los elementos condicionantes de riesgo para absentismo con autorización médica en el personal de la empresa de petróleo. El estudio fue de corte retrospectivo con cada uno de los integrantes de la empresa de petróleo correspondientes a la Región Norte-Nordeste del país de Brasil en los años (2007 y 2009). La variable resuelta Utilizada para representar el absentismo con licencia médica para una incursión media de faltas con licencias médicas del período, definición por la razonada entre el total de días de licencias médicas y días potencialmente en los duraderos. Se utilizó la observación a la media como una medición extrema más cercana a la media logística para una encuesta para la investigación entre faltas 5,0% sin período y como variables sexo, carga, edad, tiempo de actuación, régimen de trabajo, tabaquismo, hipertensión arterial, el (IMC) que es el índice de masa corporal, actividad física, riesgo en sexo femenino. Su población para el estudio caso-control (120 casos y 656 controles). El Resultado de la este trabajo de investigación fue la incidencia media de faltas con licencia médica > 5,0% sin período de vigencia de 15,5%. O modelo logístico reveló que trabajadores con incidencia media de faltas 5,0% tuvieron 2,6 veces más posibilidad de ser de sexo femenino; 2,0 veces más chance de ser fumante; 1,8 vez más oportunidad de ser ex fumante, 2,2 veces más posibilidad de relatar forma anormal y 10,5 veces más probabilidad de estar insatisfecho con trabajo do que trabajadores con incidencia media de faltas 5,0% sin período. La conclusión del trabajo de Investigación fue el sexo femenino, ser fumador el ex fumador, estar insatisfecho con el trabajo y relatar sueño anormal son buenos predictores de absentismo al trabajo por enfermedad. Absentismo; Licencia médica; Trabajadores; Industria Petroquímica; Salud del Trabajador; Servicios de Salud de los servidores de los Servicios de Vigilancia Epidemiológica; Seguimiento de los Casos y su respectivos Controles.

Martínez, E. & Saldarriaga, J. (2008), en su publicación de la Revista Facultad Nacional de Salud Pública, titulado *“La Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito de trabajo Laboral”*, Medellín, Colombia, tiene por objetivo del proyecto explorar el proceder del ausentismo laboral y su conexión con la inactividad física en una comunidad institucional, el método utilizado es pues compararon la frecuencia, duración y costo y causas de la incapacidad en la conexión con el sexo, la edad y la práctica regular de la todo proceso en donde se aplica una serie de ejercicios en los que trabajan los músculos y como resultado de ello un desgaste energético el resultado está asociado con el fenómeno de llamado sedentarismo, RR2.17(IC95%1,72-2.73), las enfermedades respiratorias, las enfermedades osteomusculares y los dolores traumatismos son las principales causas médicas que originan la incapacidad laboral, también refleja que el ausentismo laboral es mayor entre el sexo femenino que en el sexo masculino RR 1,65(IC95% 1,53-1,77), también se observa la relación directa entre el ausentismo laboral y la edad RR 1,25(IC95% 1,12 – 1,38). Siendo la población de muestra el personal de la facultad de Salud Pública el resultado del estudio no llevo a la conclusión que la poca actividad física aumenta la frecuencia y la permanecía de estas incapacidades laborales lo cual generara una deducción y en consecuencias implicaciones desfavorables para el trabajador, y también para la empresa y también para la sociedad. Continuando con lo mencionado debemos de tomar muy en cuenta para una implementación de programas como el de la promoción de la salud, incluso en el ámbito mismo de la empresa, pues las ganancias podrían compensar generosamente los recursos y los esfuerzos en ellos invertidos, pues el resultados de este estudio nos lleva a reflexionar la gran trascendencia de realizar más actividad física ya que a través de este estudio ha demostrado el riesgo que representa para una persona o para una comunidad, la falta de actividades para el sistema musculatorio diversos y vigorosas y regulares, panoramas cada vez más frecuente, en el desarrollo tecnológico sobresale y releva a las personas de toda clase de esfuerzo físico.

Hamoui, Sirit & Bellorin, (2000), en su artículo titulado *“Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana”* de la ciudad de Maracay-Venezuela, determinaron los motivos del origen médico del fenómeno de absentismo laboral entre el grupo ocupacional del personal

administrativo de la universidad pública, para ello realizaron una investigación de tipo des, se realizó un estudio descriptivo, transversal y exploratorio como población de muestra a los trabajadores Administrativos de la Universidad que fueron 2,259 se observó grupos de edad más afectados estuvieron entre las edades de 40 a 49 años y en los colaboradores con 20 a 24 años de antigüedad. Como otra variable a los cargos que desempeñan y lugar de trabajo el personal de archivos y los auxiliares de biblioteca y secretarias, también por género. Como resultado del proyecto de investigación es que el personal del área administrativa de la Institución lugar que es objeto de estudio considero a 2,259 en general 1,450 Mujeres (64,1%) y 809 mostrando el porcentaje de (35,8%) del personal de género masculino mostrando los indicadores de absentismo laboral como las causas médicas con mayor incremento de los números de días perdidos fueron las enfermedades de causa del sistema muscular osteoarticulares y del tejido conjuntivo seguido de las enfermedades del sistema nervioso y los otros órganos de los sentidos, también el de los trastornos psicológicos (mentales) y también las enfermedades perinatales se observa que en los dos periodos, es muy importante mencionar que en el segundo año las afecciones de índole cardiovasculares, y los traumatismos y envenenamientos, procedimientos quirúrgicos, y las dolencias se registraron un aumento notorio en los días perdidos.

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

Carol, Juan, & Ticse. (2013) en su artículo titulado “*Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas*”. Ciudad de Lima-Perú, nos dice que el objetivo de su investigación fue señalar con precisión y determinar la relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral. El diseño del estudio fue de tipo transversal. El grupo Humano o población estuvo conformada por 545 trabajadores (Mujeres 79 y Hombre 466) entre 18 y 50 años de edad dando como resultado de la investigación que refleja que el sobre peso está relacionado con mayores índices de ausentismo Laboral, específicamente al de mediano plazo. El IMC, conocido como Índice de Masa Corporal de 28 kg/m² se acompaña a un considerable aumento de un significativo cifras de ausentismo laboral, seguido

a las dolencias de índole osteomusculares son los cambian de manera relativa a la relación entre ausentismo laboral y el aumento de peso corporal.

MAPFRE (2016), en su artículo titulado *“Las Causas más comunes del Ausentismo Laboral”*, Lima-Perú, concluye que las empresas pequeñas o grandes que sean buscan constantemente, disminuir sus costos en el trabajo de las operaciones buscando pues además incrementar su productividad del personal. Debo distinguir que el fenómeno de ausentismo laboral ocasiona grandes pérdidas económicas generando un impacto en la cultura de la compañía. Cabe señalar que algunas ausencias están justificadas, mientras que otro grupo no tienen sustento. Por ejemplo, problemas de índole médica o maternidad son casos justificados, siempre y cuando existan los certificados respectivos. Pero existen un grupo de ausentismos en el que el empleador tiene la capacidad de evitar siempre en cuando se identifique primero. El estudio diseñado por la clínica Gardinalli Quiropraxia nos advierte que mantener una mala postura frente al computador un promedio de más de 7 horas al día originaria problemas musculares. Siendo esta dolencia problemas una de las principales causas del ausentismo laboral. Es así que el un buen número de peruanos de este porcentaje de 39,68% quienes trabajan adolecen de dolor cervical, otro porcentaje de personas el 14,29% de dolor dorsal y el 34,9% de dolor lumbar mientras tanto, un 4,7% motivando a la falta a su centro de trabajo motivados a dolores de cabeza, aumento del colesterol en la sangre, artritis o presión alta. El fenómeno del ausentismo laboral está sujeto también del cargo que desempeñe el empleado. Para Patricia Arias Soto, responsable del ORRHH en TR nos, señala que “en los altos cargos las causas más frecuentes del fenómeno en mención son los motivados de índole familiares, seguido al del estrés crónico y la ausencia de apoyo la ausencia de solidaridad que el personal bajo su responsabilidad se encuentra para con ellos. Muchos de los jefes se sienten excluidos de cualquier grupo, conversación y actividades. Existe un grupo humano que se inclinan así, hay un gran porcentaje que se ve perjudicado con el estado de ánimo ósea su estado psicológico seria la causa". "El resto del personal, hay otras causas más comunes, como los problemas con el transporte y la falta de facilidades (como la movilidad empresarial) que otorga la empresa. Esta se insatisfacción se refleja por medio de las inasistencias",

recalcó. Las causas a las condiciones laborales condiciones y las Excusas del Personal por estar demasiado cansado y también resentido y el 3% lo hace por circunstancias menores o cada vez que quiere. Cabe mencionar que el ausentismo laboral tiene una relación directa con los negocios, lugar donde los empleados no son bien remunerados correctamente.

MAPFRE, Perú compañía de seguros y reaseguros esta Institución tiene como objetivos de prevención los siguientes objetivos: Reducción de los accidentes y el fenómeno de ausentismo laboral y el Apoyo y de asesoría en el cumplimiento de las normas y legislación vigente.

Mendez, Paredes, Martinez y Delgado. (2001), en su estudio titulado *“Grado de satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la red Quispicanchi - Acomayo – Cusco”*, en esta investigación pretende brindar los resultados logrados de la medición del grado de satisfacción laboral de este grupo humano en salud de la red Acomayo - Quispicanchi-cusco, como objetivo principal la investigación es de tipo descriptiva - transversal, porque las variables en estudio fueron medidas una sola vez, sin importar el tiempo en el estudio. se tomó la población muestra a 75 trabajadores repartidos en los establecimientos de salud de la red Acomayo - Quispicanchi, dando como resultado un puntaje de 3.23 - tomando como criterio de 1 (insatisfacción total) a 5 (satisfacción total) - denotando satisfacción. Él puntaje alcanzado en el área de percepción de confort (3.14) y eficiencia (3.63) de mostró satisfacción, mientras que en el área de motivación (2.93) correspondió a insatisfacción. Y el instrumento utilizado como el atesoramiento de datos fue el cuestionario. Como resultado de la investigación refleja el grado de Satisfacción Laboral tomado con puntaje de 1 a 5 es de 3,23, lo que muestra satisfacción. No se encontrándose asociación estadísticamente significativa entre las variables ajenas a los procesos de atención misma y el mayor o menor grado de satisfacción del usuario interno. Como son las variables en el área de Eficiencia todas se asociaron a Satisfacción con excepción de; Percepción del liderazgo del jefe, Iniciativa en el trabajo, y la aprehensión de concepto de las ideas de la calidad del trabajo percibida por el trabajador.

Ccollana, (2014), en su artículo *“Rotación del personal, con absentismo laboral y productividad de los trabajadores”*, Lima-Perú, pretende por medio de su estudio señalar y definir la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral seguido con el resultado del rendimiento de los trabajadores de dicha empresa utilizando como método un diseño correlacional – cuantitativo, se emplearon la revisión documental en las oficinas del área de ORRHH de Recursos y la Gerencia de Operaciones, otro instrumento como el cuestionario estructurado, como resultado: se halló la conexión entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es característico . En consecuencia, como fruto del rendimiento de la productividad muestra cambios en el aumento en los meses del año 2010. Conclusión: la comunicación entre la rotación de personal y el fenómeno del absentismo con la productividad de la empresa los operarios en la compañía los Ángeles Eventos en el 2010 si observa significativamente. En el momento de analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad.

2.2 BASES TEORICAS:

El Ausentismo laboral, en la actualidad, es un tema muy importante, todos coinciden que es un problema de mucha de preocupación a nivel Mundial, cuando exceden las cifras los límites de un fenómeno residual, pues se incrementa día con día que sufren muchos empleadores, ya sea en la parte privada o Pública con la finalidad de sacar provecho o no. El ausentismo Laboral es un fenómeno que se debe conocerse y trabajar en disminuir el porcentaje al mínimo en una empresa ya que se observa grandes cantidades y elevados índices que pueden llegar a transfigurar en una fuente de pérdida y en consecuencia la baja de la productividad de nuestra feria de trabajo, y por tanto uno de los inconvenientes para superar en la oportunidad momento de plantearnos mejorar nuestra competitividad. Debemos resaltar que este problema influye negativamente para poder lograr los objetivos y misión de la misma. Por lo tanto, son necesarias un conjunto de acciones de control que serán de gran importancia imprescindibles, se puede apreciar que a todas luces es evidente que estas no son suficientes.

En el libro de orden alfabético de la real academia española define el término ausentismo, Del inglés absenteeism, y este del lat. Absens-entis, ausente, como “Abstención intencionada de acudir al centro de trabajo. Costumbre de abandonar su lugar de trabajo y en consecuencia también el desempeño de las tareas encomendadas y deberes inherentes a un cargo.”

La OMS define: “Lo define al Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente eludibles, como son las motivadas por la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no- incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas estas pueden ser durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

El Ausentismo Laboral se define entonces como “la ausencia del trabajador o colaborador a su empresa donde trabaja no existiendo una causa producida por una enfermedad o permiso legal”, Como se menciona el , autor; las indisposiciones y otras inasistencias, estas son justificadas en consecuencia son consideradas como ausentismo, así como también los que solicitan o solicitan permisos por razones diferentes a sus vacaciones tales como: (las licencias por Maternidad, Paternidad, Sindical, Duelo Compensatorios permisos). Sin embargo, el ausentismo laboral; simboliza a la ausencia por parte de los trabajadores a su centro laboral, estas pueden ser justificadas o no. Debido al gasto que ocasionó en la remuneración que genero el pago de un suplente para ese puesto, pérdida de tiempo, retraso en las tareas, desmejoras en la calidad de la prestación, obstaculización en el desempeño de las labores, y un patrón de inasistencias o permisos que hacen suponer una insatisfacción del trabajador en su lugar de trabajo, el cual lo oculta bajo esta modalidad (Adalberto Chiavenato, 1988. Pag 168)

Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del impulso de varias personas que trabajan juntas. Sin organizaciones ni personas no habría gestión del talento humano”.5 (Chiavenato, 2002).

Para la OIT, que viene hacer la Organización Internacional del Trabajo, designa al ausentismo como “la no asistencia al centro de trabajo por parte de un

trabajador que se disponía a su centro de trabajo con el fin de asistir, en consecuencia, se queda fuera del período vacacional y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral aplicable a una inhabilitación del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

En conclusión, definitivamente, y siempre teniendo presente que no existe una definición única del término ausentismo, en España parece que sí se ha logrado llegar a un consenso generalizado que, como hemos visto, define este fenómeno como la ausencia al trabajo cuando se da por hecha o está fijada la presencia en el puesto laboral.

2.2.1 TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL

Podemos mencionar como el principal modelo de tipo de ausentismo en las Organizaciones y en las grandes empresas y del mundo por causa medica es decir por diversas enfermedades entre las que se cuentan: las afecciones respiratorias, los trastornos digestivos, ginecológicos, circulatorios, musculares, neurosis patológicas; (por accidentes tales como lesiones de columna o por heridas originadas por operar con herramientas de trabajo). Lo cual produce la incapacidad laboral.

Estas enfermedades se clasificación en definitiva en función de las causas son las siguientes:

1.- Ausentismo legal e involuntario: Se caracteriza por representar un costo para la empresa porque el trabajador encontrándose con licencia o permiso estas circunstancias conlleva a seguir percibiendo su remuneración, considerándose a si el ausentismo retribuido y comprende los siguientes párrafos:

- ✓ Enfermedad normal.
- ✓ Accidente laboral.
- ✓ Licencias legales.
- ✓ Maternidad o adopción de 5 años.
- ✓ Enfermedad profesional.
- ✓ Para poder entender un poco más amplio citaremos algunos conceptos:

2.- Ausentismo personal o voluntario: Este tipo de ausencia se califica por ser un gasto de oportunidad para la empresa ya que él colaborador, en estas circunstancias, no podrá percibir su mesada. A este tipo de Ausentismo se le denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados como son los:

- ✓ Permisos particulares.
- ✓ Ausencias no autorizadas.
- ✓ Conflicto laboral.
- ✓ Cuidado de los hijos (enfermos).
- ✓ Salir a fumar.
- ✓ Retrasos.

3.- Ausentismo presencial: En este otro tipo de Ausentismo está fundada en asistir a su centro laboral, pero utilizado una parte del trayecto de actividades que nada tiene que ver en correlación con las obligaciones propias del puesto que se desempeña, como, podemos mencionar las siguientes:

- ✓ Revisar o consultar páginas Web.
- ✓ Consultar el correo electrónico con fines personales.
- ✓ Leer el periódico.
- ✓ Recibir o realizar llamadas a amigos y familiares.
- ✓ Deambular por los pasillos.

4.- Ausentismo por causas conocidas: Aquí se observa cuando el recurso humano ósea el trabajador le anuncia al supervisor o jefe inmediato cuándo se ausente e informe las razones por lo cual se ausentara de su puesto de trabajo. Dichas razones tendrán que estar sujetas a los límites legales de las leyes legislativas o convenios colectivos de trabajo, como son:

- ✓ Vacaciones.
- ✓ Matrimonio.
- ✓ Cambio de domicilio.

5.- Ausentismo por razones ignoradas: Este tipo de ausentismo son aquellas que no se les puede notificar con anticipación al jefe inmediato o el supervisor

de la empresa realizándose esta posteriormente las mismas que pueden ser de cualquier motivo espontaneo.

6.- Ausentismo histórico: Este tipo de Ausentismo ha perdurado por medio del tiempo en una sociedad, en una rama de la industria o en una organización señalada.

7.- Ausentismo estructural: Es aquel cuando la economía se industrializa, el fenómeno de ausentismo tiende a extenderse progresivamente, hasta que llegar a niveles de consistencias cuando esto ocurre y pasa un tiempo considerable, el ausentismo estructura se convierte en histórico para la nueva estructura económica que ha manifestado.

8.- Ausentismo coyuntural: En este tipo de Ausentismo se encuentra en periodo rápido de los cambios sociales, políticos, económicos, entre otros con modificaciones.

El origen del fenómeno del ausentismo son muchas, no siempre tiene origen por causas del trabajador si no; también pueden estar causados por la organización, la poca capacidad de realizar las funciones y la precaria supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de estímulo, la poca integración del trabajador para con la empresa y el impacto psicológico de una dirección defectuosa.

Causas del ausentismo:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

- Escasa supervisión de la jefatura.
- Políticas inadecuadas de la empresa.
- Accidentes de trabajo.

2.2.2 TEORIA DE DUBOIS

La teoría del Ausentismo Laboral o Ausencia de Trabajo de Dubois, fue mencionada por primera vez por este autor en el año 1977, ya que observó que la durabilidad del tiempo de trabajo periodo siglo XIX, necesario a las largas horas de jornadas de trabajo, en donde se incorporaban los días festivos. Nuestro autor cita también a Simón 1978, quien opinaba que esta situación era una forma de fortaleza de los campesinos hacia el entorno de la forma de producción capitalista.

También cita a mayo 1977, el investigador de Harvard estudia el “Ausentismo “y descubrió que la influencia del grupo informal de trabajo en el individuo consistía un fundamento clave para la determinación de la elaboración y de la presencia o ausencia laboral.

2.2.3 TEORIA DE ABRAHAM MASLOW

La teoría de Maslow, (1943) psicólogo y consultor norteamericano, expone la teoría de la “motivación humana”, según la cual las necesidades humanas estaban organizadas y dispuestas por niveles, o escalafones, de nuestras necesidades considerando que la motivación se deriva de la satisfacción sucesiva de las necesidades de más alto nivel, esta teoría es llamada la Pirámide de Maslow es una teoría psicológica formulada en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”. Maslow distingue todas nuestras acciones están encabezadas a satisfacer ciertas necesidades. Para el psicólogo Maslow, existen distintos niveles de prioridades, jerárquicos, para cada una de ellas.

Para interpretar los niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide.

El ser humano es un ser con muchos anhelos y cuyo comportamiento está dirigido a la persecución de sus objetivos.

El autor nos da una explicación muy convincente, sobre la conducta que existe entre el comportamiento del ser humano y la Motivación, a través de la famosa pirámide de necesidades, explicándonos de una forma muy convincente, gozando de una gran aceptación casi universal en la actualidad.



Fig. Nº 1 La pirámide de Maslow

Teoría explica fácilmente la relación al entorno del trabajo de orden inferior (fisiología y seguridad).

Esta pirámide de Maslow se divide en 5 niveles según la necesidad:

- **Fisiológicas:** cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.
- **Seguridad:** son muy importantes y necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están encaminadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.
- **Afilación:** tienen que ver con la descripción interpersonales, ósea con lo emocional y lo social.
- **Reconocimiento:** los colaboradores las buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás.
- **Autorrealización:** es la cresta de la pirámide, relacionado con el crecimiento del trabajador.

Maslow considera que cuando se alcanza estos niveles básicos, el colaborador va a querer satisfacer sus necesidades de afiliaciones decir Las relaciones interpersonales en el trabajo son necesarias y afectivas.

Esta teoría si bien es cierto muy interesante para aplicar en el trabajo social y saber que necesidades deben ser cubiertas previamente para que la intervención o un proyecto tenga mayor probabilidad de éxito.

Aunque en principio está concebida como una teoría Psicológica, es totalmente aplicable en el campo del trabajo social, ya que las personas con las que podemos trabajar, insensiblemente primero van a encubrir sus necesidades más básicas.

Si bien es cierto la investigación se concentra en el ausentismo y su relación con la satisfacción laboral, se considera importante hacer también una referencia al trabajo ya que el mismo es un aspecto básico durante la vida de todo ser humano. Todo trabajador tiene anhelos y expectativas profesionales básicas y fisiológicas.

2.2.4 TEORIA DE MAYO

La teoría de Ausentismo Laboral de George Elton Mayo también (citado por Chiavenato 1989) nos explica que el fenómeno del ausentismo Laboral es una situación en formas de resistencia de los trabajadores, para el si el sujeto no se integraba e su grupo de trabajo, su a climatización para con la empresa se estropea en consecuencia surgía pues el ausentismo a la misma.

Podemos mencionar como el principal tipo de ausentismo en las empresas y del mundo por causa Los aspectos motivacionales que subvencionan y contribuyendo a la conducta de ausentismo laboral voluntario, se constituyen en un factor sumamente importante al momento de analizar aspectos de calidad en las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores en todas las organizaciones. El presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis sobre la correlación que existe entre las figuras motivacionales presentes en este grupo de recurso humano quienes son el personal Administrativo y su posible influencia en el ausentismo voluntario. En esta atmósfera se compararan algunos aspectos preciso e importante, que corresponden a la cultura de la

organización, clima laboral, reconocimiento e incentivos, los que pueden producir las conductas del fenómeno del ausentismo, obligatoriamente debemos mencionar a las teorías de las motivacionales de los grandes autores como es el caso de: El Psicólogo Maslow, Mc Clellan y Herzberg, así como de otros grandes autores que por medio de sus investigaciones han estudiado el fenómeno del ausentismo. Para la presente investigación se ha utilizado el instrumentó llamada encuesta, que ha considerado los aspectos mencionados en el párrafo precedente, así como una tipificación de las causas del ausentismo voluntario e involuntario, por medio de la aplicación de chi cuadrado se estableció la relación que existe entre las variables de la investigación. Todo el desarrollo mencionado decreto que en el presente caso, no existe relación entre las variables, sin embargo también nos dio la pauta para establecer otros posibles aspectos diferentes a los motivacionales, como los aspectos culturales que se han establecido en la Institución a consecuencia de la práctica diaria y de la costumbre, tomando en cuenta que un porcentaje semejante a la tercera parte de la muestra manifiesta ciertas insatisfacciones con los aspectos consultados como reconocimiento, al método de liderazgo y relaciones interpersonales como las más importantes, direccionado también a que el porcentaje de ausentismo voluntario, que la muestra presenta puede estar motivada a la flexibilidad en la utilización de las normativas que regulan esta situación, por lo que es importante la ejecución y poner en marcha el sistemas de seguimiento adecuados y políticas claras respecto al ausentismo de los colaboradores.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Motivación: para Idalberto Chiavenato (2007), para el autor la motivación es el impulso que conlleva a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas opciones derivadas de algunas situaciones determinadas. Como producto de este impulso la motivación está relacionada con el estímulo por que incita, dirige y mantiene la conducta con efectividad ante el esfuerzo colectivo, con el fin de lograr los objetivos de la empresa.

Adaptación: para Idalberto Chiavenato (2008), La Adaptación hacia puesto de trabajo es una sucesión muy difícil que se trata en eliminar los muros y cambiar

las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por el trabajador.

Esto va más allá de las competencias y desenvolvimiento del ser humano, porque implica **adaptarse** a la organización, a las responsabilidades y al lugar de trabajo, lo cual dificulta el proceso, a causa de las facultades **laborales** tan cambiantes y desfavorables, concurrentes en muchas Organizaciones.

Clima Laboral: Este aspecto es el más importante de una empresa podemos definirlo como el conjunto de condiciones sociales y también psicológicas, que están relativamente permanentes es decir que es el lugar, en donde hay recurso humano y material en el que se despliega el trabajo diario. Ejerce poder en la satisfacción del personal y como resultados de ello se plasma en la productividad de la empresa.

Está relacionado con el “Saber y Hacer” del ejecutivo, en relación al proceder de cada persona con su forma de realizar su trabajo y el de vincularse, en forma recíproca con la empresa y también con la maquinaria que se utilizan para el cumplimiento de sus tareas. Mientras que para los investigadores Forehand y Von Gilmer, (1964) Ellos determinan al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y la hacen distintas de las otras organizaciones, se diferencia es que son duraderas a través del tiempo tienen que ver con la conducta de los seres humanos en la organización”.

Para psicóloga Sonia Palma Carrillo (2000), Es importante la Psicología Organizacional ya que establece una de las especialidades de mayor expectativa para reflexionar en concordancia a la demanda, en las empresas de servicio como el de producción, lograr el óptimo funcionamiento psicológico de los trabajadores, sistemas o de los grupos.

Políticas Inadecuadas de Trabajo: Se entiende al grupo de intervenciones que toman los poderes públicos con el objetivo de acceder el pleno empleo o, al menos, corregir los principales desequilibrios del mercado de trabajo, y todo lo que se oponga a ello se denomina políticas Inadecuadas de Trabajo.

Incapacidad: La palabra incapacidad estudiados por los investigadores Verbrugge y Jet, quienes definen a la incapacidad como una dificultad para realizar una actividad en cualquier ámbito de la vida. (Documento Aemnt - 2016).

Esta situación, se entiende que no se cuenta con aquellos talentos o habilidades que se consideran dentro de los parámetros normales para un ser humano. (abc & definicion ABC, 2017)

Incapacidad Medica: Revista SURA (18/02/2013), Es el estado de inhabilidad física o mental temporal o definitiva que presenta una persona y que le impide realizar su rutina diaria de manera normal.

Motivación Humana: Para el famoso Psicólogo Abraham Maslow, estudio la Motivación Humana, y como está dependía de unas necesidades básicas. Esta teoría nos dice que a medida que satisfacemos, algunas necesidades básicas los seres humanos vamos constituyendo más elevada. Omicrono –Español.

Accidente Laboral: El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), determina a un accidente de trabajo como un episodio que acontece por causa o con ocasión del trabajo, y que produce pérdidas como lesiones personales, perturbaciones funcionales, etc. Sus consecuencias son físicas y/o psicológicas, partiendo desde la invalidez hasta algunos casos la muerte.

Todas las empresas tienen la obligación legal y ética de incorporar estas políticas. En consecuencia, se promete tanto el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como también el éxito de la propia organización. conexionesan-2018

Satisfacción Laboral: La satisfacción es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, relacionada a creencias y valores, del trabajador que desarrollo en el mismo centro laboral.

Mientras que para investigador Weinert (1985), satisfacción laboral se centra especialmente, en los niveles de satisfacción e insatisfacción, y tiene relación al desarrollo del cambio histórico de las teorías.

Enfermedad Profesional: (EP): para la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es la enfermedad producida por causa o factores de riesgos del lugar y/o ambiente y del tipo de trabajo que realizan.

Estas enfermedades estas clasificadas por el decreto N°658/96, existe la norma modificatoria decreto N°1167/03.

Norma que incorpora a las nuevas enfermedades Profesionales al listado antes mencionado con el Decreto N°49/2014.

Accidente laboral (AL): Muchos fueron los problemas que se suscitaron para encontrar la definición de Accidentes laboral, que la OIT guio a incluir al en el Convenio 121, que cada país deberá prescribir su definición. Brindándonos el siguiente concepto Suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo causando graves daños a nivel orgánico y psicológico también limitaciones en algunos casos hasta llegar a la muerte.

Ausencia no justificada (AN): Llamado a si al término para referirnos a aquella persona que no se encuentra en el país, y por lo tanto no asiste al centro laboral. Sin comunicación previa ante sus superiores de la empresa, al no contar con la documentación que lo pueda proteger.

Licencia de Luto (LT): Es la licencia que se le otorga al colaborador cuando sucede la muerte un familiar como su cónyuge y también de sus familiares de 2do grado de consanguinidad y primero de afinidad, dicha licencia es remunerada por el lapso de cinco días, para los trabajadores sin distinción de Régimen Laboral que hayan suscrito con la empresa esta licencia está amparada en la Ley 1280 de 2009.

Licencia no remunerada (LN): Se le conoce también como el permiso especial el cual no es remunerado. Estas no pueden ser mayor de treinta días.

Ausencia con permiso (AP): Este tipo de ausencias o licencias se presentan cuando el empleado dentro de sus horas de trabajo, requiere ausentarse justificadamente de su trabajo, solicitando este tipo de Licencia a su empleador y/o Supervisores de la empresa.

Lactancia Materna (LM): Es el derecho de toda madre trabajadora, de gozar de una hora diaria de permiso por este concepto que se efectuará dentro de sus horas de su jornada laboral, en ningún caso este será un componente para descuento. Se entiende que este permiso se hace efectivo después de su Periodo Post natal, hasta que el niño tenga 1 año de edad (Código Sustantivo del Trabajo 2011) 3.

Cabe mencionar, que, si se diera el caso de parto múltiple, este permiso de lactancia materna se incrementará una hora más al día.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

La presente trabajo de Investigación es de tipo descriptivo, por que determina y también recolecta datos sobre los diversos aspectos o dimensiones del fenómeno que se está investigando, Según Ander-Egg (1977:40), nos advierte, además, que los estudios formularios o exploratorios y también los estudios descriptivos son los dos niveles en los que asiduamente se tendrá de trabajar quienes están intranquilos por el hecho, ya que nos facultan confeccionar un marco de estudio desde el cual se entiende el problema o bien manifiesta un diagnostico con la finalidad de reconocer las carencias esenciales y además sugerir una acción posterior”.

Los investigadores como son, Kerlinger y Lee (2002 pag.504), mencionan que el diseño de la investigación es no experimental, es la exploración completa y sistemática en la que el científico pues goza de control directo de las variables independientes, requerido a que sus demostraciones siendo estas propias.

De este tema de diseño de investigación Kerlinger manifiesta la estructura del problema, así como el plan de la investigación, para obtener evidencia empírica sobre las relaciones.

Debemos precisar en este concepto por lo cual no se manipula la variable sin la participación de forma recta y autónomo en la investigación no experimental por lo tanto surge irrealizable lograrlo.

Para el investigador Fideas Arias (1999), define el diseño de la investigación como “la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.30). Para Fideas los tipos de investigación se define según su propósito y estas pueden ser Pura y Aplicada.

Mientras que para el psicólogo Jaume Arnau (1986) el diseño de investigación es “un procedimiento de asignación de sujetos a las condiciones

experimentales, así como la selección de las técnicas estadística de análisis adecuadas".

Cabe mencionar que en este rubro no se encuentra un solo criterio si no muchos son los investigadores que no coinciden.

3.2 Población y muestra

Sobre este punto **Serrano Angulo J. (2017)**, señala que esta búsqueda de estudios se basa en resultados para diversificarlos del producto de una muestra, se emplean varias pruebas estadísticas, que acondiciona oportunamente en los menesteres de índole informático. Como producto de la utilización de estas pruebas se logran obtener respuestas a diversos cuestionamientos que plantean en las Ciencias Sociales.

Aunque es conocido el concepto de población y de muestra, no siempre se refleja en los artículos sobre investigaciones, siempre resulta más clarificador exponer brevemente el procedimiento de elección de la muestra, que denominarla con un adjetivo obviando todo el proceso de muestreo. En los párrafos que se manifiestan los trabajos con una muestra de una población, es aconsejable que la población de partida quede bien definida y se describa el modo en el que se elige la muestra.

Los conceptos de **población** y muestra son muy imprescindibles para poder entender y aplicar las distintas pruebas de la Estadística Inferencial, sin olvidar los conceptos de probabilidad.

Para investigador **Tamayo (2012)** la señala que la población es la universalidad de un fenómeno de estudio, incluye el conjunto de unidades de análisis que componen el citado fenómeno que cuantifique la información precisa de un estudio constituido.

Ejemplo un conjunto N de entidades que integran una determina característica a esto se le determina la población por conformar la totalidad del fenómeno afiliado a la investigación.

En resumen, para el investigador, la población es el conjunto integro de individuos, objetos o medidas que cuentan algunas peculiaridades frecuentes

observables en un lugar y en un momento determinado, en donde se extiende la investigación, dando el origen a los datos de la investigación.

Población:

La población de estudio está conformada por 46 personas de ambos sexos, hombres y mujeres, en los rangos de edades de 25 a 50 años de edad en los diversos puestos de trabajo de un Hospital Nacional del Distrito de la Victoria.

Muestra

El tipo de muestreo es censal pues se seleccionó el 100% de la población del Hospital Nacional del distrito de la Victoria.

Mientras que para Castro (2003), la **muestra** se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla.

Según el Sociólogo Tamayo y Tamayo (1997): La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capacita de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso.

Tamayo declara que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

3.3 Identificación de la variable y Operacionalización

La variable estudia al Ausentismo Laboral, que tiene como objetivo Laboral Determinar los Factores del Ausentismo Laboral en los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del Distrito de la Victoria.

Operacionalización de la Variable “Ausentismo Laboral” mediante el Instrumento de Escala de Ausentismo Laboral

TABLA DE OPERALIZACIÓN										
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICAD ORES	CONCE PTUALIZACIÓN	ÍTEMS O PREGUNTAS	Total de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desa cuerdo	Total Desacuerdo	
Ausentism o Laboral	1.Motivación		"Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	Me siento satisfecho cuando realizo mis funciones en mi área de trabajo	1					
				Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi área de Institución.	2					
				Realizo mis funciones con una buena atención a los pacientes de mi Institución.	3					
				trabajo para alcanzar las metas personales	4					
				Me siento satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.	5					
				Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	6					
				Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	7					
				Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	8					
					La Distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	9				
	2. Adaptación al Puesto de Trabajo		La adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador.	Tengo una buena comunicación con mis compañeros de servicio	10					
				Mi ambiente laboral es agradable y confortable	11					
				Estoy satisfecho con las Condiciones de Trabajo (iluminación Temperatura y colores).	12					

			compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable	13				
			Siento que existe preferencia en mi institución	14				
			Cuando tengo una Dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.	15				
			Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Esta es una pregunta negativa	16				
			Me siento cómodo en mi área de trabajo.	17				
			Me desagrada que limiten mi trabajo para no recocer las horas extras.	18				
			Me siento Orgullosos de trabajar en esta Institución	20				
			Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la Institución.	19				
			Me siento Identificado con los Objetivos de mi Institución	15				
			Acepto los cambios que se presentan en la Institución	21				
			Participo en actividades sociales programadas por la Institución.	22				
4. Políticas de Trabajo		Es el Conjunto de Actuaciones que toman los poderes públicos con el objetivo de alcanzar el pleno, o al menos corregir los principales desequilibrios del mercado de trabajo.	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos por mi Institución.	24				
			Considero que la Dirección aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral	25				
			Siento que las reglas Institucionales solo se aplican en algunos	26				
			Sigo el código de valores de la Institución.	27				
			La institución pone atención en capacitarnos constantemente	28				

3.4 Técnicas e Instrumentos de Evaluación y Diagnostico

La técnica a empleada y poder recolectar los datos será la encuesta elaborado por Idalberto Chiavenato (2000), la que explica El Ausentismo Laboral dentro de un Hospital Nacional del distrito, de la Victoria este instrumento fue diseñado con la técnicas de uso Individual y colectivo conformada por 28 ítems, diseñados en los 4 factores del Ausentismo Laboral son: La Motivación, Políticas Inadecuadas Clima Laboral y la Adaptación.

De acuerdo al factor Motivación se elaboraron 9 ítems, el factor Adaptación al puesto de trabajo se elaboraron 6 ítems, el factor Clima Laboral, se elaboró 7 ítems y el factor de Políticas Inadecuadas de trabajo se elaboró 7, Ítems

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamientos de resultados.

Una vez reunida la información se procede a:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS, 21 y Excel 2016).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentaje), de los datos del instrumento de investigación
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas: valor máximo y mínimo
media aritmética:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

4.2 Presentación de los resultados

Tabla 01

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Ausentismo Laboral.

Estadísticos

Puntaje total		
N	Válido	46
	Perdidos	0
Media		113,09
Mínimo		85
Máximo		139

El estudio realizado 45 colaboradores, sobre el Ausentismo Laboral tiene como interpretación los siguientes datos:

- Una media de 113,09 puntos
- Un valor mínimo de 85 puntos
- Un valor máximo de 139 puntos

Tabla N° 02

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a Ausentismo Laboral.

TABLA N° 3
Estadístico cuatro factores

	Motivación	Adaptación	Clima Laboral	Políticas
Válidos	46	46	46	46
Perdidos	0	0	0	0
Media	37,24	21,65	26,80	27,39
Mínimo	27	14	14	18
Máximo	45	28	35	34

En los factores que abarcan el Ausentismo Laboral se observa los siguientes resultados:

En el factor Motivación se puede observar que:

- Una media de 37,24 que vendría a categorizarse como “Media”
- Un valor mínimo de 27 puntos
- Un valor máximo de 45 puntos

En el factor Adaptación se observar lo siguiente:

- Una media de 21,65 puntos

- Un valor mínimo de 14 puntos
- Un valor máximo de 28 puntos

En el factor Clima Laboral se puede observar que:

- Una media de 26,80 puntos
- Un valor mínimo de 14 puntos
- Un valor máximo de 35 puntos

En el factor Políticas de Trabajo se observar lo siguiente:

- Una media de 27,39 puntos
- Un valor mínimo de 18 puntos
- Un valor máximo de 34 puntos.

En relación a los resultados ya mencionados, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para observar el alto índice, referente a las categorías del Ausentismo Laboral y sus respectivos factores.

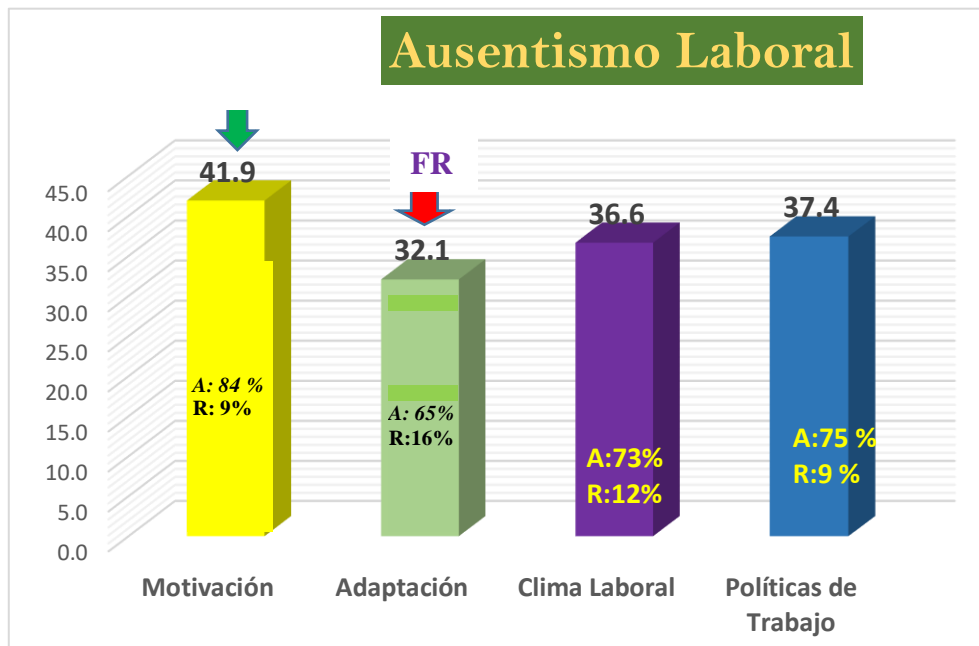


Figura 02 Resultados de Ausentismo Laboral. (Objetivo General)

A=Aceptación/Satisfacción R=Rechazo-FR=Factor de Rechazo-FP=Factor Predominante

- Comentario:

El factor predominante en el Ausentismo Laboral de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, se obtiene como resultado.

El 41.9% es el factor de motivación

El 32.1% de factor de Adaptación.

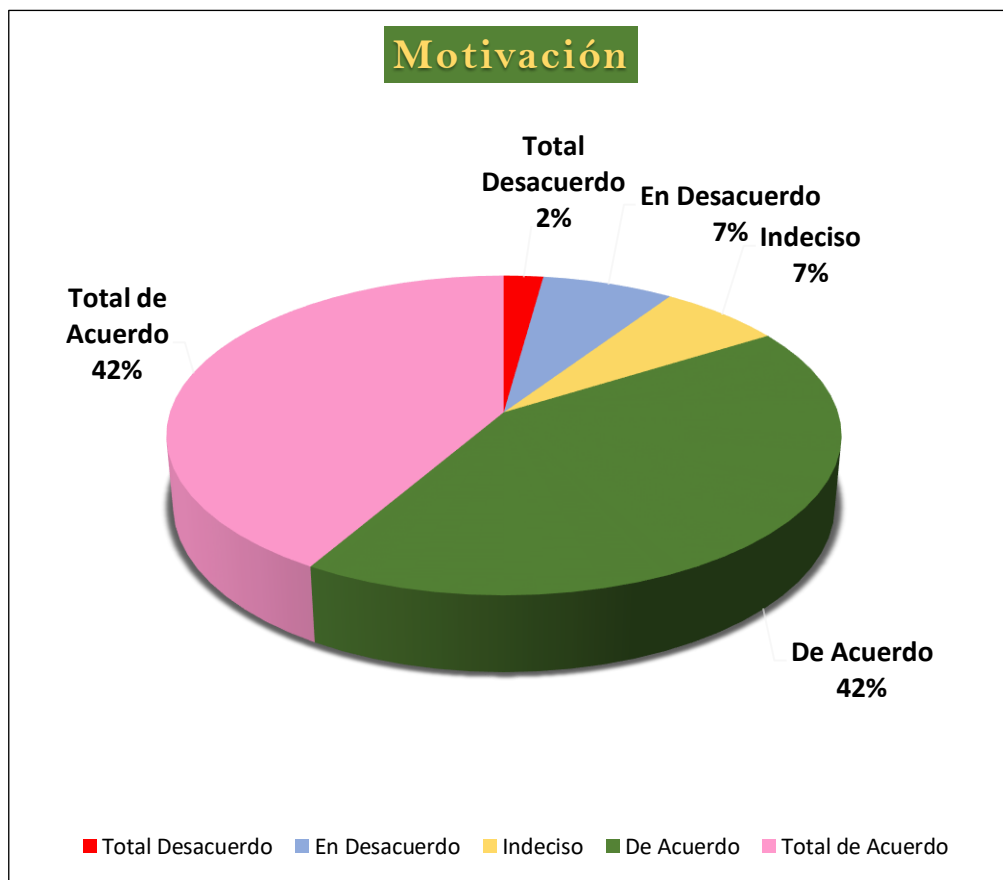


Figura 03. Resultados de motivación

Los resultados del factor de Motivación del Ausentismo Laboral:

El 84 % de trabajadores acepta que la motivación es causal de Ausentismo Laboral

El 9 % de trabajadores rechazan que la motivación sea causal del Ausentismo Laboral.

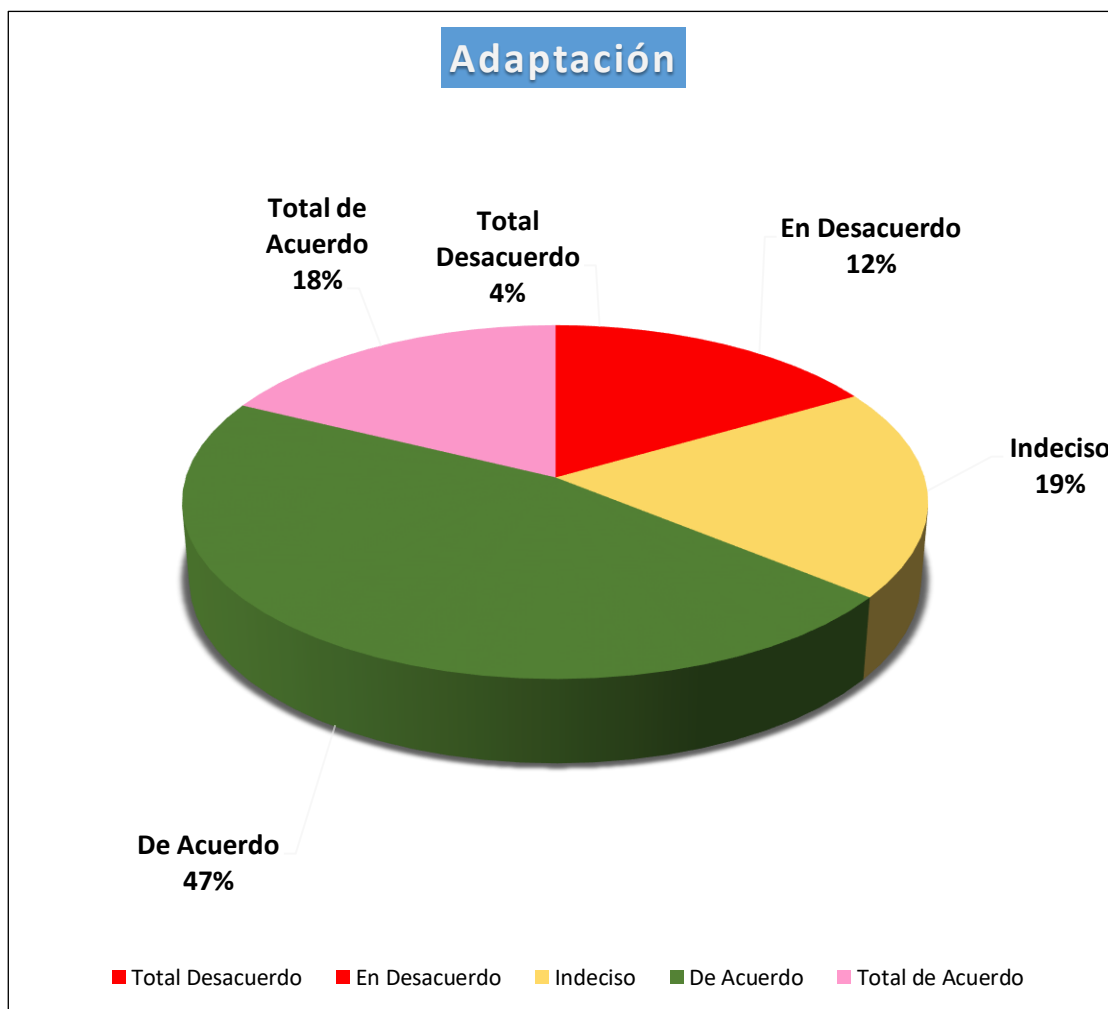


Figura 04 Resultados de Adaptación

- Comentario:

El factor predominante en la Adaptación del Ausentismo Laboral de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, se obtiene como resultado.

El 65 % de trabajadores aceptan a la dimensión de Adaptación como factor del Ausentismo Laboral.

16 % de trabajadores rechaza a la Adaptación como causal del Ausentismo Laboral.

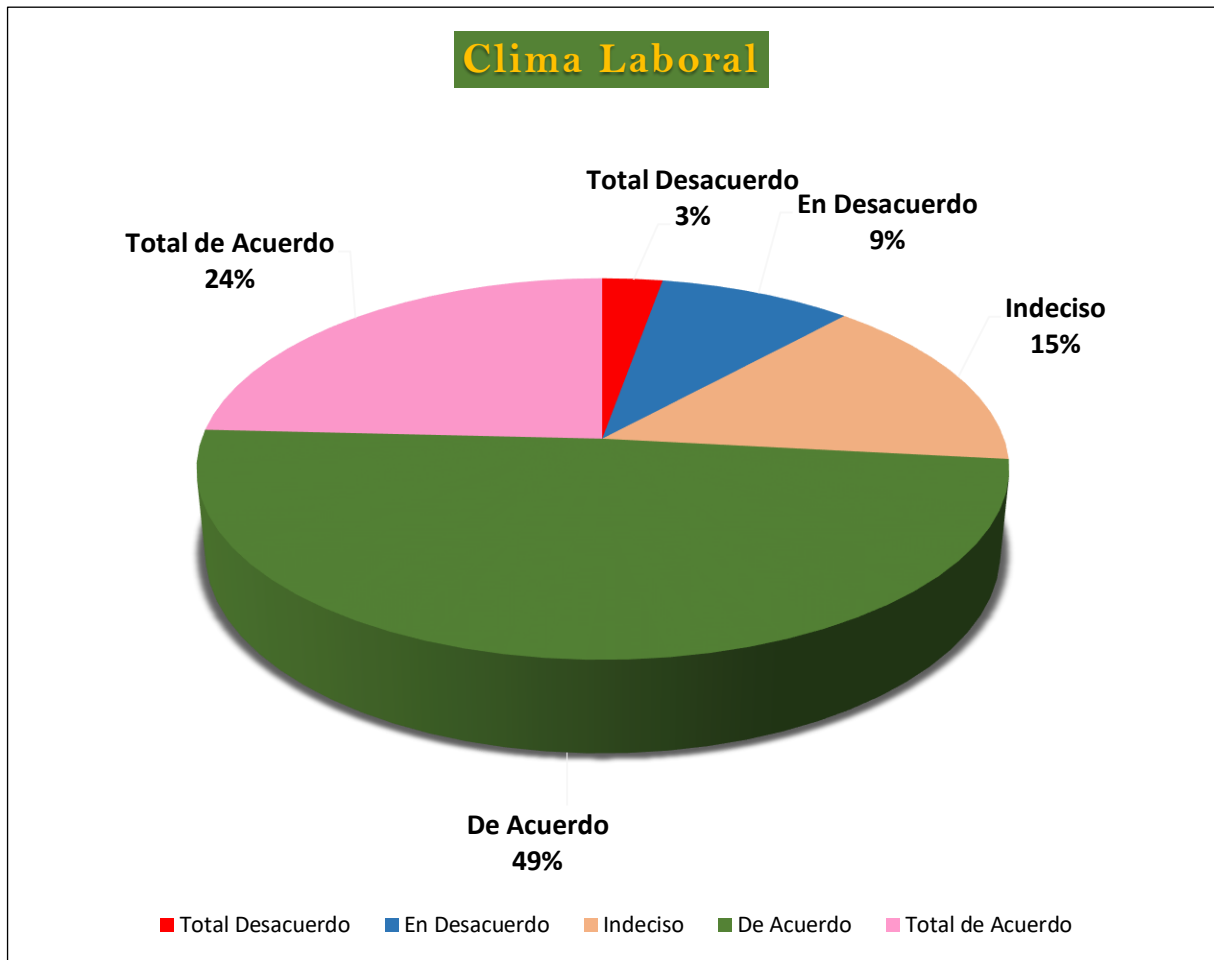


Figura 05. Resultados de Clima Laboral.

- **Comentario:**

El factor predominante en el Clima Laboral de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, se obtiene como resultado.

El 73 % de Trabajadores Aceptan la dimensión de Clima Laboral como causal del Ausentismo Laboral.

El 12 % de trabajadores rechazan que el Clima Laboral sea causal del Ausentismo Laboral.

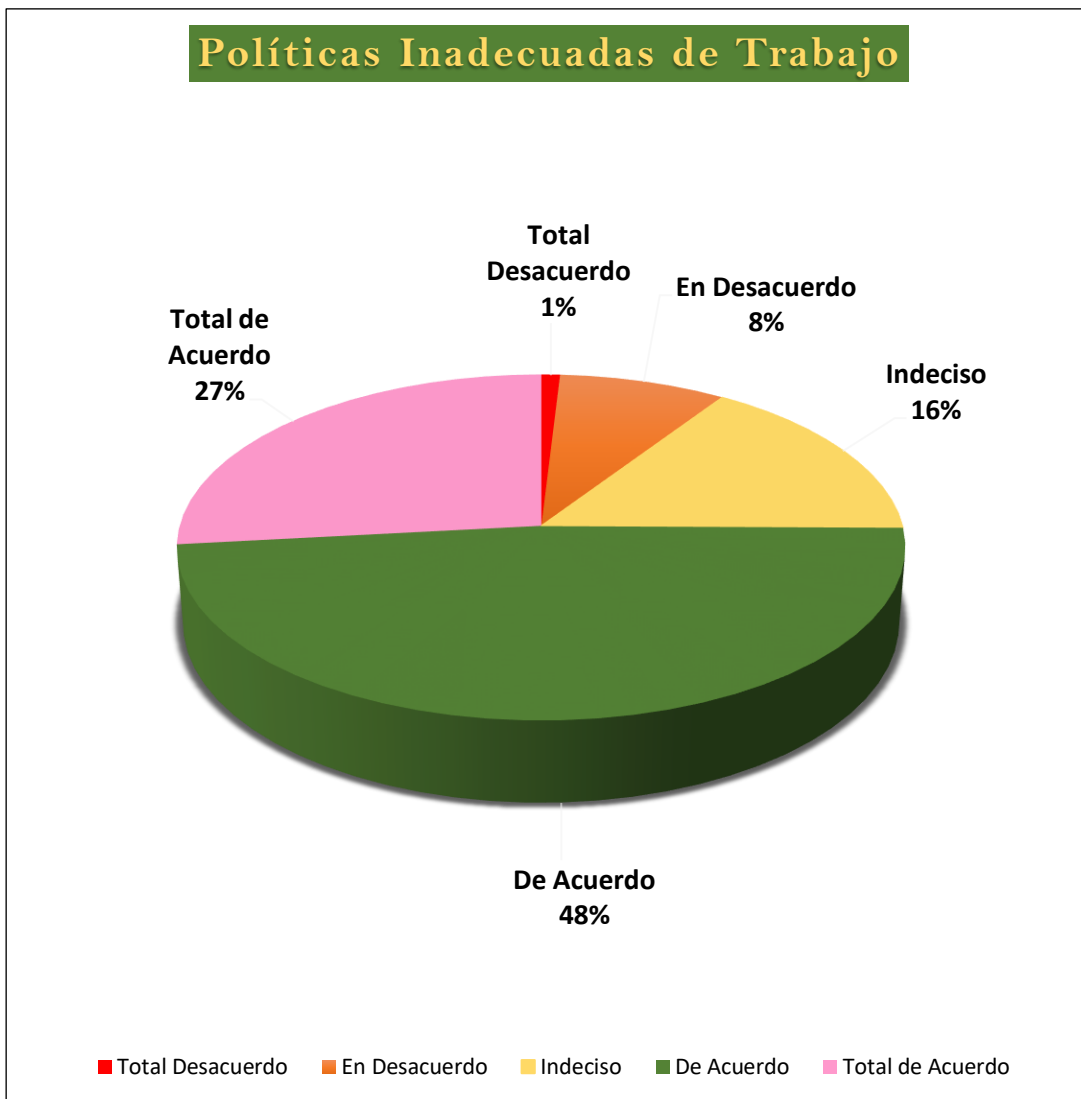


Figura 06. Resultados de Políticas Inadecuadas de Trabajo.

- Comentario:

El factor predominante en las Políticas Inadecuadas de trabajo de Trabajo de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, se obtiene como resultado.

El 75 % de Trabajadores Acepta a la dimensión de Políticas Inadecuadas de Trabajo como causal de Ausentismo Laboral.

El 9 % de Trabajadores rechaza al factor las Políticas Inadecuadas de Trabajo como causal del Ausentismo Laboral.

4.3 Análisis y discusión de los resultados (comparar las teorías)

Según los resultados obtenidos en la investigación se dio a conocer el Ausentismo Laboral en 45 trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la victoria, utilizando una encuesta elaborada por la suscrita para responder a los objetivos de la investigación, para ello se ha utilizado las dimensiones de Ausentismo Laboral diseñados por Idalberto Chiavenato, y el Psicólogo Abraham Maslow, creándose las preguntas tomando como referencia el contenido de cada dimensión.

De lo mencionado anteriormente se interpretó los resultados que se adquirieron en referencia las dimensiones de Ausentismo Laboral, poniendo en relación al objetivo general de la investigación que indico que el 41.1% (Media 0.41) de trabajadores identifican a la Motivación como el factor predominante de Ausentismo Laboral en la oficina de Recursos Humanos, el factor de Políticas Inadecuadas de Trabajo con 37.4% (media: 0.38), Clima Laboral con 36.6. %(Media: 0.37) y Adaptación con 32.1 %(media 0.32).

Para Abrahán Maslow, formuló su teoría psicológica utilizando una pirámide con varias escalas diferentes con una jerarquía de las necesidades humanas que se estructuran en cinco niveles. De esta forma, asegura que según se van satisfaciendo las necesidades más básicas de los seres humanos (que están en la parte inferior de la pirámide de Maslow), se irán creando y desarrollando otro tipo de necesidades más elevadas como sociales, de seguridad, etc.

Respecto a la Motivación, en relación al objetivo específico de la investigación índico que 84 % de los trabajadores acepta que la motivación es causal de Ausentismo Laboral.

El 9 % de trabajadores rechazan que la motivación es causal del Ausentismo Laboral.

Según el Psicólogo consultor norteamericano Abrahán Maslow, (1943) expone la teoría de la “motivación humana”, según la cual las necesidades humanas estaban organizadas y dispuestas por niveles, o escalafones, reflejando entonces a si nuestras necesidades considerando que la motivación se deriva de

la satisfacción sucesiva de las necesidades de más alto nivel, esta teoría llamada Pirámide de Maslow es una teoría psicológica formulada en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”. Maslow argumenta que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. Según el psicólogo, existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas. Para explicar estos niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide.

Comentario:

Respecto a esta dimensión de motivación Laboral, poniendo en relación al objetivo específico de la investigación señalo que el 84% de los trabajadores rechazan esta dimensión (de acuerdo 42%) y total de acuerdo 2%).y el 9 % de los trabajadores rechaza, en desacuerdo 7% y Total desacuerdo 2%.

Los trabajadores no reciben buen trato de los compañeros, de los jefes, tampoco se sienten satisfechos en el momento que realizan sus tareas encomendadas, sienten que. o jefes no valoran el esfuerzo que realizan en el cumplimiento de sus tareas, tampoco se sientes satisfechos por las remuneraciones obtenidos.

Se observa que mientras el trabajador este motivado este realizara mejor sus labores encomendadas a la vez influye profundamente en la satisfacción personal por lo tanto el trabajador mejorara su desempeño adecuadamente contando con la motivación para realizarlo, por consiguiente, aumentara su porcentaje de producción en su institución.

Respecto al factor de Adaptación muestra que el 65 % de los trabajadores aceptan que esta dimensión, es causal de Ausentismo laboral en los colaboradores. Y el 16 % de los trabajadores rechazan esta dimensión

Para el Psicólogo constructivista suizo, Jean William Fritz Piaget, La aclimatación está presente por medio de dos elementos básicos: la asimilación y la acomodación.

Con el proceso de adaptación se indaga en alguna oportunidad el momento la estabilidad y, en otros, el cambio, es un atributo de la inteligencia,

que es adquirida por la asimilación por medio del cual se adquiere información y también por la compostura aquí se acoplan la nueva información, permitiendo al individuo acercarse y lograr un ajuste dinámico con el medio la adaptación y organización.

Mientras que para el psicólogo el Idalberto Chiavenato la Adaptación es un proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y de gran importancia porque, manifiesta la adaptación fortaleza corporal por medio de 3 características fundamentales:

- 1.-Sentirse bien consigo mismos
- 2- Sentirse bien con respecto a los demás
3. Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida.

Comentario:

Respecto al segunda dimensión la Adaptación, se observa que el 65% de los trabajadores se rechaza esta dimensión observamos también que este porcentaje es más de la mitad de los trabajadores, entonces existen trabajadores con falta de aproximación con sus funciones los trabajadores sienten que las condiciones laborales, cambiantes no son favorables, no ayudan para el desarrollo de sus funciones encomendadas.

Cabe recalcar que para cualquier organización este factor constituye un tema de mayor interés, e la psicología organizacional, debido a sus resultados en la productividad de los recursos humano.

Respecto al factor de Clima Laboral muestra que el 73% de los trabajadores aceptan que esta dimensión, es causal de Ausentismo laboral en los colaboradores y el 2 % de los trabajadores rechazan esta dimensión

El concepto de Clima laboral, se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona

la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Comentario:

Respecto al Clima Laboral, poniendo en relación al objetivo específico de la investigación señalo que el 73% de los trabajadores están de acuerdo con esta dimensión (de acuerdo 49% y total de acuerdo 24%).y el 12 % de los trabajadores rechazan el clima laboral (en desacuerdo 9% y total desacuerdo 3%).

Respecto a las Políticas Inadecuadas, en relación al objetivo específico de la investigación indico que 75 % de los trabajadores aceptan esta dimensión.

El 9% de los trabajadores aceptan a las políticas inadecuadas es causal del Ausentismo Laboral.

La política de trabajo es el conjunto de actuaciones que toman los poderes públicos con el objetivo de alcanzar el pleno empleo o, al menos, corregir los principales desequilibrios del mercado de trabajo, y todo lo que se oponga a ello se denomina políticas Inadecuadas de Trabajo.

Comentario:

Finalmente, en esta área de Políticas de Trabajo los resultados obtenidos fueron 75. % rechaza esta dimensión reflejando que las normas establecidas, para el buen manejo del trabajo se denotan negativos en el logro de sus propósitos de las tareas encomendadas.

4.4 Conclusiones

- La dimensión predominante de Ausentismo Laboral en trabajadores de la Oficina de recursos humanos de un Hospital nacional del distrito de la victoria es la motivación con un 41.9 % de Aceptación.
- La dimensión motivación obtuvo el 84% de Aceptación y 9% de rechazo.

- La dimensión Adaptación obtuvo el 65% de aceptación y el 16 % de rechazo.
- La dimensión Clima Laboral, obtuvo el 73% de aceptación y el 12 % de rechazo.
- La dimensión de Políticas Inadecuadas obtuvo el 75% de aceptación y el 9 % de rechazo.

4.5 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos y a las conclusiones que se llegan en el presente estudio se van a establecer las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar un programa de Intervención dirigida a disminuir el porcentaje de Ausentismo Laboral y los factores que lo componen Motivación, Adaptación, Clima Laboral y Políticas del Trabajo. Dentro del Hospital Nacional del distrito de la Victoria, teniendo que en cuenta que es la base para que los trabajadores de dicha Institución tengan mayor desempeño y se sientan motivados en el desempeño de las tareas encomendadas.
2. Promover los conocimientos adquiridos en el programa de intervención para el personal nuevo que en el futuro se incorpore a la empresa.
3. Fortalecimiento del área del Hospital Nacional del distrito de la Victoria, con el propósito de implementar programas integrales y capacitaciones, ofreciendo herramientas a los trabajadores para lograr un cambio de actitud, como base para mejorar el Ausentismo laboral.
4. Implementación de Programas de evaluación del desempeño y Diagnostico de necesidades de capacitación.
5. Realización y Supervisión a través de los órganos de control, en forma conjunta como son: Salud Ocupacional, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar de Personal, en forma periódica, con el objetivo de conocer los factores que contribuyen con el incremento de Ausentismo que estén

afectando con mayor incidencia el Ausentismo Laboral en los trabajadores.
Con la finalidad de aumentar la motivación en su área laboral.

6. Supervisar en forma periódica que lo trabajadores cumplan con chequeos médicos (control pre vacacional).
7. Establecer una política de reconocimiento mensual que recompense y motive a los trabajadores con más alto desempeño laboral y los mejores resultados.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCION

5.1 Denominación del Programa

El presente programa de intervención permitirá tomar acciones que eleven el nivel de la Motivación, Adaptación, Clima Laboral y conocer las políticas de trabajo de los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, de gran importancia en el desarrollo de cada uno de sus áreas de trabajo, según el diagnóstico realizado, ayudándoles a su desarrollo personal-laboral y, por ende, en mejora de la productividad de la Institución.

Variable: Ausentismo Laboral

Taller de La importancia de “Tu puntualidad es el Respeto a los demás”

5.2 Justificación del Problema

El motivo por el cual se propone el desarrollo de este programa denominado “Tu puntualidad es el Respeto a los demás”, Se justifica en razón a los resultados de mis dimensiones como el factor de dimensión predominante de Ausentismo Laboral en trabajadores de la Oficina de recursos humanos de un Hospital nacional del distrito de la victoria es la motivación con un 41.9 % de Aceptación y sobre el segundo factor La dimensión motivación obtuvo el 84% de Aceptación y 9% de rechazo, el tercer factor de dimensión Adaptación obtuvo el 65% de aceptación y el 16 % de rechazo, y el tercer factor la dimensión Clima Laboral, obtuvo el 73% de aceptación y el 12 % de rechazo y el cuarto factor de dimensión de Políticas Inadecuadas obtuvo el 75% de aceptación y el 9 % de rechazo.

5.3 Sector al que se Dirige

El programa denominado “Tu puntualidad es el Respeto a los demás”, está dirigido a los colaboradores de la oficina de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria, con participación voluntaria.

5.4 Objetivos Generales y Específicos

Objetivos Generales

Mejorar los factores que condicionan el Ausentismo Laboral, en los colaboradores de un Hospital Nacional del distrito de la victoria.

Objetivos Específicos

- Mejorar la motivación entre los colaboradores, del área de trabajo.
- Optimizar la Adaptación e interacción entre los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos.
- Desarrollar e enriquecer el Clima Laboral entre los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos.
- Reforzar y desarrollar los conocimientos de Políticas de Trabajo entre los trabajadores de Hospital Nacional del distrito de la Victoria.

Determinar el clima organizacional insostenible en los trabajadores del área de Recursos humanos del Centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

Determinar la adaptación en los trabajadores del área de recursos Humanos a su puesto de trabajo en el del Centro Hospitalario del distrito de la Victoria.

El programa de denominado “Tu puntualidad es el Respeto a los demás”, está dirigido a 45 colaboradores de la oficina de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria.

5.5 Metodología de la Intervención

El plan de Intervención Social del Ausentismo Laboral de un Hospital Nacional del distrito de la victoria y será realizado en las siguientes actividades:

Es importante mencionar los conceptos tales como: que es un Proyecto Para el Licenciado en Trabajo Social Alberto José Diéguez, proyecto es la búsqueda de la solución, frente a un problema, que se pretende resolver, por lo que se trata de definir objetivos y metas, ordenar y articular, actividades y precisar los recursos que se necesiten para satisfacer estas necesidades.

Para la Trabajadora Social Cristina de Robertis (Buenos Aires), plasma en cada uno de sus libros su enseñanza teórico-práctico enfocándose más en los objetivos globales, colectivos considerando al trabajador social como un agente de cambio, interviene en una realidad social cambiante de su propia dinámica, su propia vida, la autora se enfoca en la intervención colectiva, como forma del trabajo social con técnicas y herramientas particulares, con características propias y métodos.

- **Jornada de Motivación e Integración:** denominado “**Tú eres Importante**”. Para mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores del Hospital nacional se realizara 2 días Motivacionales que se llevara a cabo en un Centro de Esparcimiento Recreacional llamado ”koricancha”, lugar con el que cuenta el Hospital Nacional del distrito de la Victoria, que está ubicado fuera del Centro de Trabajo en Chosica, contara con la participación de los colaboradores del área, y al igual de los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos, y los facilitadores serán: Los profesionales del servicio de Psicología especialista en tema de Integración y **Motivación**”. La jornada tendrá una duración de 6 horas cada día.

Se buscará que al término del desarrollo de la Jornada, entregar a cada colaborador un Diploma de participación.

Se coordinara con las autoridades competentes, de la Institución CAFAE, nos proporcionen regalos para los equipo ganadores (gorro, polos, mochilas, toma todo, entradas gratis a sus centros de esparcimientos como los bungalós, esparcimientos familiares).

Se buscara que la Institución nos proporcione buses para el traslado de los participantes (ida y vuelta).

- **Curso Taller:** denominado “**Conociendo mi área laboral**” Para mejorar y Optimizar la **Adaptación** e interacción entre los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital nacional se realizara 2 días de Orientación el que se llevara a cabo en la Oficina de Capacitación del mismo Hospital Nacional del distrito de la Victoria, el curso taller contara con la participación de los colaboradores del área, y al igual de los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos, y los facilitadores serán: Los profesionales del servicio de la Unidad

de Administración, Jefe de Recursos Humanos y el presidente del Comité de Seguridad en el trabajo. La jornada tendrá una duración de 4 horas cada día.

- Jornada de Clima Laboral: denominado **“Conociendo a tu Recurso Humano”**. Con la finalidad de desarrollar e enriquecer el Clima Laboral entre los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. Se realizará jornadas de Clima Laboral, Se realizara 4 días de Clima Laboral, el desarrollo de la jornada contara con dinámicas juegos se contara con la participación de los profesionales Multidisciplinarios (Psicólogos, Sociólogos. con lo que cuenta el hospital Nacional, Se contara con un profesional Couschs, solicitado a través de la Oficina de Capacitación, en cumplimiento a los cursos programados anualmente en beneficio del trabajador. Se llevara a cabo fuera del Hospital Centro de Esparcimiento “Korimar” ubicado en la panamericana sur Km 15-Playa Venecia, local que cuenta el Hospital Nacional por lo tanto no generará costo alguno ya que como parte de la capacitación Institucional.

Se buscara a través de la Oficina de Capacitación del Centro Hospitalario otorguen diplomas de participación a cada colaborador.

Se coordinara con las Jefaturas de os servicios, que premie los esfuerzos logrados de sus colaboradores con diplomas de reconocimiento, los mismos que serán archivados en su legajo Personal de cada uno de ellos.

Se buscara a través de la Oficina de Recursos Humanos, se premiará con día libre al colaborador del mes.

Capacitación para el Reforzamiento de las Políticas Inadecuadas: al puesto de trabajo, en esta capacitación pretende reforzar los conocimientos inherentes políticas Institucionales, como el Reglamento de Manual de Funciones, Código de Ética de la función pública, Manual de trabajo Institucional. Se realizará una Capacitación informativa sobre los derechos y deberes del trabajador, un refresh sobre el código de ética beneficios, remunerativos y no remunerativos, con que cuenta la Institución Cada capacitación tendrá una duración de 4 horas. Se realizarán 1 día.

Para el mejor alcance de las normativas, se les distribuirá a cada colaborador el Manual de funciones de la Institucional, también se les proporcionara en forma virtual (usb).

Para que impartan videos, para que de esta manera fortalecer la participación y relación entre las personas.

Se coordinara con el servicio de Nutrición del Hospital para que nos proporcionen infusiones para todos los participantes.

Se buscara que estas charlas sean impartidas por lo menos cada tres meses también las charlas de capacitación sobre Seguridad Laboral, contando con la participación de los profesionales multidisciplinarios de la Oficina de Salud Ocupacional del Hospital Nacional.

5.5.1 Material:

- Soga
- Papel Bon
- Lapiceros
- Lápiz
- Plumones
- Papelógrafos

Taller de Políticas de Trabajo. - Se realizará una Capacitación informativa sobre los derechos y deberes del trabajador, un refresch sobre el código de ética beneficios, remunerativos y no remunerativos, con que cuenta la Institución Cada capacitación tendrá una duración de 4 horas. Se realizarán 1 día

5.5.2 Instrumentos / Materiales a utilizar

Recursos materiales

- Test: Estilos de Aprendizaje
- Videos
- Espacio Físico cancha deportiva (Cerp La Victoria)
- Sillas

- Proyector
- Computadora
- impresora
- Dispositivos de Almacenamiento.
- Diapositivas
- Pizarra
- Plumones
- lapiceros
- Papelógrafos
- Hojas Bond
- megáfono

Recurso Humanos

- Profesionales Multidisciplinarios
- Profesional en Psicología
- Profesional Sociólogo
- Facilitador / Cousechs (Capacitación)
- Jefe de la Oficina Administración de Personal
- Presidente del Comité de Seguridad en el Trabajo
- Abogados de la Oficina de Recursos Humanos
- Jefa de Bienestar de Personal.

5.6 Cronograma

Objetivos	Sesiones	Actividades	Meses																			
			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC										
Mejorar la motivación entre los colaboradores, del área de trabajo.	Jornada de Motivación e Integración	Jornada		■	■																	
Optimizar la Adaptación e interacción entre los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos.	Curso Taller: denominado "Conociendo mi área laboral"	Taller			■	■																
Desarrollar e enriquecer el Clima Laboral entre los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos.	Jornada de Clima Laboral: denominado "Conociendo a tu Recurso Humano"	Jornada							■	■			■	■								
Reforzar y desarrollar los conocimientos de Políticas de Trabajo entre los trabajadores de Hospital Nacional del distrito de la Victoria.	Capacitación para el Reforzamiento de las Políticas Inadecuadas:	Capacitación			■																	

Actividad Recreacional Campeonato Deportivo por Aniversario dentro del Hospital Nacional, se contará con la participación de los servicios que integran el Hospital Nacional.

Se buscara la mayor participación de los colaboradores, con las inscripciones gratuitas, premios e incentivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.

Ausentismo Laboral de Origen medico en el Hospital de Toquepala (2001). Lima. [Revista Médica Herediana]. Recuperado del 05 de abril, 2004 de:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/accidentes-de-trabajo-en-el-peru-que-dicen-las-estadisticas>.

Característica de las personalidades asociadas al Ausentismo Laboral en enfermeras de un hospital del Servicio de Traumatología (2004). Recuperado el 5 marzo de:
http://www.enfermeria.fcm.unm.edu.ar/biblioteca/tesis/velasquez_candida.pdf

Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal. (2ª.ed.).

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Quinta edición Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill. p358.

Collins, O (1996). *New Paradigma for change: Theories of organizador and the organization of theories*. [Journal of organizational change management]. Vol.9, N°4

Danatro, D. (1995). *Ausentismo Laboral de causa médica en una Institución pública*. Uruguay, Rev. Med.; 13:101-109.

- Desarrollo organizacional: un enfoque integral.* (2001). México: Limusa El Dridger y Crombic cri Furnham
- El trabajo Social en los proyectos de intervención con inmigrantes.* s.f. [Acta de la II Jornada de Técnica de Trabajo Social].
- Fernández, C. (2012). *Variables determinantes de las Indisposiciones laborales.* España. [Análisis en una empresa sanitaria pública de Baleares]. Recuperado de <http://www3.uji.es/-soro/SIND/tema4.htm/>.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work Nueva York.*
Recuperado de:
<http://www.itlp.edu.m/publica/tutorialespsicorg/4uparte2.htm>.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work.* New York: Wiley.
- Horovitz, J. y Jurgens, M. (1994). *La satisfacción total del cliente.* Barcelona: Ed Folio.
- Ibans, A. (2008). *El problema del Ausentismo Laboral.* [Revista Forment del Treball Nacional]. p.12-16.
- Jiménez, M. s.f. *El trabajador Social y la Ejecución de Proyectos sociales.* Revista de trabajo Social.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones.* Madrid: Mc Graw Hill.
- La conducta humana en las organizaciones.* (1995). [Manual de Psicología de la Organización]
Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/40932157_Manual_de_Psicologia_de_la_Organizacion_La_conducta_humana_en_las_organizaciones.

Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. [Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid]

Lorenzo, M. Sáenz, O. (1991). *Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario*. España. [En Actas del I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria. ICE, Universidad de Cádiz], pp. 245-260.

Muñoz, A. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. España. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.

Nova, P. (1996). *El Ausentismo Laboral como Indicador de unas deficientes condiciones de trabajo*. España. p.230

Palma, C. (2015). *Motivación y Clima Laboral en tres personas de Entidades Universitaria*. Perú.

Palma S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. [Revista de Investigación en Psicología]. Vol. 3 No.1.

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo. (1º. Ed.).

Rodríguez, A. (1999). *Ausentismo Laboral Salud y Seguridad*. España. [Boletín electrónico del servicio de prevención de Riesgo Laborales Nº 2]

Rueda Z. (2010). *Absentismo Laboral por descansos médicos caracterización en el personal de la policía*. Perú. [Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega]

Serrano J. (2017). *Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas*.
[Aula Magna].

Recuperado de: <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>.

Vallejo, O. (2010). *Occupational adaptation: The key to performance and Job satisfaction*. Colombia

Vicente, M., Terradillos, M., Aguado, M., Capdevila, L., Ramírez M., Aguilar E.
(2016) *Incapacidad y Discapacidad. Diferencias conceptuales y legislativas*.

Recuperado de: <http://www.aeemt.com/>

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona. Pág. 297-298.

ANEXOS

Anexo: 1 Matriz de Consistencia.

Anexo 1: Matriz de Consistencia				
Problema de Investigación	Objetivos	Variables	Tipo de Investigación	Instrumentos de Evaluación
Problema Principal	Objetivo General	Variable Independiente	Método de Investigación: Descriptiva Simple	Escala de Ausentismo Laboral adaptado a la presente investigación.
¿Cuál es el factor de Ausentismo laboral en trabajadores de Recursos Humanos en un Hospital del distrito de la Victoria-2017.	Determinar el factor del Ausentismo Laboral en trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017.	Ausentismo Laboral	Tipo de Investigación: Aplicada	
Problemas Secundarios	Objetivos Específicos	Dimensiones del Ausentismo Laboral	Diseño:	
¿Cuál es la Motivación para trabajar en trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017?	Determinar la Motivación para trabajar en trabajadores de Recursos Humanos en un de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017.	Motivación	$M \longrightarrow O$	
¿Cuál es la Adaptación en los trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017?	Determinar la Adaptación en los trabajadores de Recursos Humanos en un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017.	Adaptación		
¿Cuál es el Clima Laboral en los trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017?	Determinar el Clima Laboral en los trabajadores de Recursos Humanos en un de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017.	Clima Laboral		
¿Cuáles son las Políticas Inadecuadas para trabajar de los trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria del distrito de la Victoria-2017?	Determinar las Políticas Inadecuadas en trabajadores de Recursos Humanos de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria-2017.	Políticas Inadecuadas		

Anexo 02: Instrumento (Encuesta)

CUESTIONARIO DE AUSENTISMO LABORAL

Edad Sexo: Masculino Femenino

Fecha Ene 2018
Día Mes Año

Grado de Instrucción: Secundaria Superior

Cargo que ocupa			
Profesional Administrativo	<input type="checkbox"/>	Profesional Asistencial	<input type="checkbox"/>
Bachiller Administrativo	<input type="checkbox"/>	Bachiller Asistencial	<input type="checkbox"/>
Técnico Administrativo	<input type="checkbox"/>	Técnico Asistencial	<input type="checkbox"/>
Auxiliar Administrativo	<input type="checkbox"/>	Auxiliar Asistencial	<input type="checkbox"/>

Régimen Laboral:	
D.L 276	<input type="checkbox"/>
D.L 728	<input type="checkbox"/>
D.L 1057(CAS)	<input type="checkbox"/>
TERCERO	<input type="checkbox"/>

Código del Área al cual pertenece
<input type="text"/>

(Ver códigos en el reverso del cuestionario)

Instrucciones: A continuación, usted encontrará un conjunto de enunciados en donde usted deberá marcar con una x la respuesta que más le convenga para cada pregunta. Deberá de contestar todas las preguntas en forma sincera y honesta, eligiendo cualquiera de estas 5 alternativas:

a) Total acuerdo b) De Acuerdo c) Indeciso d) Desacuerdo e) Total desacuerdo

	Pregunta	Total de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
1	Me siento satisfecho cuando realizo mis funciones en mi área de trabajo					
2	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución					
3	Me siento orgulloso de trabajar en esta Institución					
4	Mis funciones son siempre con buena atención a los pacientes.					
5	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo					
6	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes					
7	Mi trabajo me hace sentir realizado como profesional.					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
9	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable.					
10	Tengo una buena comunicación con mis compañeros de servicio					
11	Mi ambiente laboral es agradable y confortable					
12	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
13	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda					
14	Siento que no existe preferencia en mi institución					
15	Me siento identificado con los objetivos de mi institución					
16	Prefiero acercarme a las personas que me inspiran confianza					

17	Acepto los cambios que se presenta en la institución					
18	En mi Institución existe buen entendimiento entre las personas que trabajan.					
19	Participo en actividades sociales programadas por la institución					
20	Me siento cómodo en mi área de trabajo					
21	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
22	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución					
23	Sigo el código de valores de la institución					
24	La institución cuenta con normas laborales claras y precisas.					
25	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos por mi institución					
26	Considero que la Dirección aplica medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral					
27	La institución pone atención en capacitarnos constantemente					
28	Siento que las reglas Institucionales solo se aplican en algunos					

Carta de Presentación



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 09 de Enero del 2018

CARTA N° 7-2018-DFPTS

Señor
JOSÉ ANIBAL ROMERO DIAZ
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
Presente.-



Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Patricia Leonila NAÑEZ MEZA**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 09-650600-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crh
Id. 799058

Prov. N° ORRHH-G - RAA-ESSALUD-20
RED ASISTENCIAL ALMENARA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Tramitado a: *Ramiro Gómez Salas*

Fecha: *10 Enero 2018*

Informe	<input type="checkbox"/>	Proyecto de carta	<input type="checkbox"/>
Atención	<input type="checkbox"/>	Proyecto de Resolución	<input type="checkbox"/>
Opinión	<input type="checkbox"/>	Conocimiento	<input type="checkbox"/>
Autorizado	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinar	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Difusión	<input type="checkbox"/>

FORMA
OFICINA DE RR.HH. OAJM-2
J. ROMERO DIAZ
JEFE
ESSALUD

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe



Imprimir Cancelar

Re: Trabajo Final

Re: Trabajo Final

FERNANDO RAMOS <framos3473@gmail.com>

Lun 14/05/2018, 03:28

Para: patricia nanes meza <pnmkimi@hotmail.com>

1 archivos adjuntos (2 MB)

TESIS FINAL Patricia Ñañez 13 mayo 2018.docx;

Buenas noches

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos

El 10 de mayo de 2018, 3:04, patricia nanes meza <pnmkimi@hotmail.com> escribió:

Buenos días ,Estimado Profesor Ramos

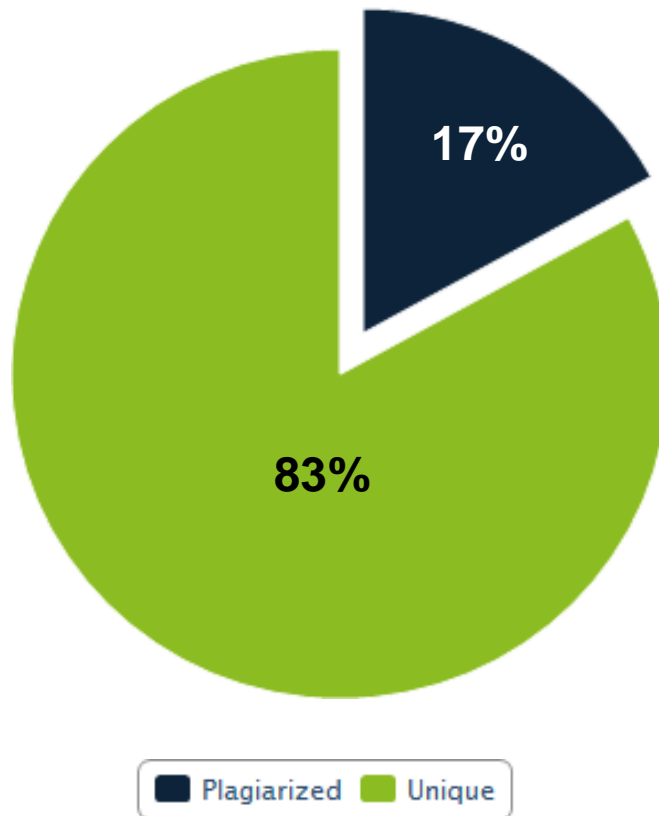
le estoy enviando mi trabajo Final,recordando le que la ultima vez me me dijo que faltaba lo del APA y colocar la carta de presentación la misma que ya esta incluida,esperando contar con su anuencia,y así poder dar el siguiente paso,presentarlo el día de mañana a la Universidad.

Desde ya muchas gracias por su apoyo profesional durante el curso de Suficiencia.

Trabajo de Suficiencia Profesional
 Ausentismo Laboral en Trabajadores de un Hospital Nacional del distrito de la Victoria - 2018
 Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado
 por:

Autor: Bachiller Patricia Leonila Ñañez Meza Lima-Perú
 2018

PlagiarismCheckerX Summary Report



Date	miércoles, Mayo 23, 2018
Words	2983 Plagiarized Words / Total 17986 Words
Sources	More than 382 Sources Identified.
Remarks	Low Plagiarism Detected – Your Document needs Optional Improvement.