UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y EL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TEMA:

"FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. FEBRERO-JUNIO 2025"

AUTORES:

RAMÍREZ TIBALOMBO PIEDAD ALEXANDRA

TIXILEMA SISA ALSIDES NAPOLEÓN

TUTOR:

LIC. GLADYS MAGDALENA NARANJO CHAVEZ PhD

GUARANDA – ECUADOR

FEBRERO – JUNIO 2025

DEDICATORIA

Con profundo amor dedico, mi trabajo de investigación principalmente a **Dios** quien ha sido fuente de fortaleza y guía en cada paso, por darme sabiduría y fuerzas para superar cada desafío, por brindarme la paz y el consuelo en los momentos más difíciles, asido mi refugio y a ti elevo mi gratitud y alabanza.

A mis hijas Zaskya y Kinmllay quienes se han convertido en mi pilar fundamental y la razón de todo esfuerzo. Ellas han sido mi fuerza y mi razón de continuar y no rendirme.

A mis padres Antonio Ramírez y Natividad Tibalombo gracias por ser mi motivación de vida, por todo el esfuerzo que pusieron para formarme y hacer de mí una persona de bien, por creer y acompañarme en cada etapa de este recorrido con su fortaleza y sabiduría.

A mis hermanas Gissela, Samya, Sayuri y **mi hermano** Inti dedico mi trabajo de tesis, ustedes han sido mi inspiración en este camino. Gracias por siempre tener el apoyo incondicional y llenar mi vida de tanto amor, que al leer estas palabras sientan lo importante que son en mi vida y lo mucho que les quiero.

El día de hoy puedo de decir que no son únicamente mis logros, si no también les pertenecen; porque al final del día, son quienes se esfuerzan al igual que yo todos los días para darme la oportunidad de seguir estudiando, brindando apoyo y motivación y seguir de la mano conmigo.

Esta tesis lleva grabado sus nombres en cada página, con todo mi corazón y amor les dedico este triunfo.

Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a mis padres por haberme cuidado y guiado por un buen camino para así poder llegar a culminar esta etapa profesional, siendo mí motor fundamental cada día, que me han formado con valores para ser una mejor persona, a mi novia, y a mis hermanos; que han sido un pilar fundamental en este largo camino de estudio que con su apoyo incondicional y sus ánimos me han motivado para así poder cumplir mi meta.

Alsides Napoleón Tixilema Sisa

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar agradeciendo primero a Dios por haberme sostenido y guiado en cada caída, tropiezo y cada lagrima derramado. Por darme la fuerza en los momentos difíciles, iluminar mi mente con sabiduría cuando más lo necesitaba y por recordarme que nunca estuve sola, a Él le debo cada logro alcanzado y cada obstáculo superado.

Agradezco profundamente a mis padres por el apoyo incondicional brindado, por enseñarme el valor de la vida. Su apoyo constante, sus sacrificios silenciosa y su amor incondicional me han sostenido y motivado a lo largo de todo este proceso.

A mis hijas, mi motor, mi fuerza mi mayor motivo para continuar. Este logro no es solo mío, es también de ustedes, por que estuvieron conmigo en cada paso, en cada desvelo, en cada día difícil y en cada pequeña victoria. Son mi razón para no rendirme mi impulso para levantarme y continuar cuando las fuerzas parecían agotarse. Gracias por su amor incondicional, por sus abrazos que curaban mi cansancio, por sus sonrisas que alumbraban mis días más grises. Espero que algún día se sientan orgullosas de mí, los amo profundamente.

Agradezco a mi hermana Gissela y mi hermano Inti por tenderme la mano cuando más lo necesité. Gracias por ser mi refugio, aliento constante y mi compañía incondicional en este camino. Sus palabras de aliento, su apoyo silencio, pero firme han sido un pilar fundamental en este logro.

A todos aquellos quienes me apoyaron y me ayudaron en momentos difíciles, gracias por estar para mí cuando pocos lo hicieron, por no soltarme la mano, por creer en mi incluso cuando yo dudaba. Este logro también lleva sus nombres.

Extiendo mi agradecimiento a mi tutora Lcda. Gladys Naranjo por su invaluable apoyo y orientación a lo largo de este proceso. Su experiencia, paciencia y dedicación han sido fundamentales para el desarrollo de esta tesis. Gracias por compartir sus conocimientos.

Finalmente, gracias a mí, por haberme permitido fallar, llorar, detenerme, pero también por levantarme una y otra vez. Porque este título es el símbolo de una lucha constante, de un corazón valiente y de una mujer que jamás se rindió.

Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo

Agradezco primeramente a Dios por brindarme salud, sabiduría, por darme fuerzas para poder culminar con mi meta profesional, a mis padres por haberme apoyado incondicionalmente y nunca haberme dejado caer, a mis hermanos a mi novia, por aportar un granito de arena para poder cumplir con mi sueño propuesto, y cómo no a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme las puertas y ser parte de esta carrera, a mi tutora de Tesis Dra. Gladys Naranjo, por compartirme sus conocimientos y su apoyo en el trascurso de este proyecto, de igual forma a mis pares académicos por sus conocimientos impartidos.

Alsides Napoleón Tixilema Sisa

I. TEMA

Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero-Junio 2025

II. ÍNDICE

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO III

I. TEMA V

II. ÍNDICE VI

III. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO, EMITIDO POR EL TUTOR/A XI

VI. DERECHOS DE AUTOR XII

V. RESUMEN EJECUTIVO XIII

VI. ABSTRAC XIV

INTRODUCCIÓN 1

1. EL PROBLEMA 4

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 6

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 7

1.4. OBJETIVOS 9

1.4.1. Objetivo general 9

1.4.2. Objetivos específicos 9

1.5. LIMITACIONES 9

2. MARCO TEÓRICO 10

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 10

2.2. BASES TEÓRICAS 16

2.2.1. Ausentismo laboral 16

2.2.2. Tipos de ausentismo laboral 17

2.2.2.1. Ausentismo Justificado e Injustificado: 17

2.2.2.2. Ausentismo Voluntario e Involuntario: 17

2.2.2.3. Ausentismo Presencial o Presentismo: 18
2.2.2.4. Ausentismo Legal y No Regulado: 19
2.2.3. Factores de ausentismo del personal de enfermería 19
2.2.3.1. Factores Personales: 20
2.2.3.2. Factores Laborales: 21
2.2.3.3. Factores Organizacionales: 21
2.2.3.4. Factores Psicosociales: 22
2.2.4. Ausentismo laboral en el personal de enfermería y la calidad asistencial. 22
2.3. Marco legal 23
1. Constitución de la República del Ecuador: 24
2.4. Definición de términos 26
3. MARCO METODOLÓGICO 27
3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 27
3.1.1. Enfoque cuantitativo 27
3.1.2. Tipo exploratorio 27
3.1.3. Por su alcance: Descriptivo 27
3.2. DISEÑO 28
3.2.1. Por su lugar: De campo 28
3.2.2. Por su tiempo: Transversal 28
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 28
3.3.1. Variable 29
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 30
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 35
3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 35
4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS PLATEADOS 36
4.1. RESULTADOS SEGÚN EL PRIMER OBJETIVO 36

4.2. RESULTADOS SEGÚN EL SEGUNDO OBJETIVO 45
4.3. RESULTADOS SEGÚN EL TERCER OBJETIVO 54
5. MARCO ADMINISTRATIVO 65
5.1. Cronograma de actividades 65
5.2. Presupuesto 66
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67
6.1 Conclusiones 67
6.2 Recomendaciones 68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
ANEXOS 77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos personales 36
Tabla 2 Lugar de residencia 38
Tabla 3 Formación académica 39
Tabla 4 Familiar a cargo 40
Tabla 5 Descripción del puesto laboral 41
Tabla 6 Distribución del personal de enfermería según turno, carga horaria y área de trabajo. 43
Tabla 7 Factores personales 45
Tabla 8 Factores organizacionales 47
Tabla 9 Factores psicosociales 49
Tabla 10 Frecuencia del ausentismo 51
Tabla 11 Por cuantas ocasiones que le han trasladado de su área de trabajo a otro servicio en los últimos 3 meses por ausentismo 53
Tabla 12 Estructura del plan de mejoramiento orientado a la reducción del ausentismo laboral 56
Tabla 13 Desarrollo operativo de las estrategias del plan de mejoramiento 58
Tabla 14 Indicadores de evaluación del plan de mejoramiento (referenciales) 60
Tabla 15 Resultados obtenidos según objetivos 61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo. 1 Resolución de aprobación del tema emitido por consejo directivo 77
Anexo. 2 Designación del tutor 80
Anexo. 3 Permiso de ejecución de la investigación en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro 81
Anexo. 4 Instrumento aplicado 83
Anexo. 5 Validación de instrumento 88
Anexo. 6 Evidencias de las tutorías para el desarrollo del proyecto de investigación 92
Anexo. 7 Aplicación del instrumento al personal de enfermería 93
Anexo. 8 Certificado antiplagio 95

III. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO, EMITIDO POR EL TUTOR/A

CERTIFICADO DEL TUTOR

Guaranda 10 de julio del 2025

Lcda. Gladys Naranjo PhD, tutor/a del Proyecto de Investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA:

Que el trabajo de investigación de tesis, previa a la obtención del título de Licenciado en Enfermería como requisito para la titulación de grado, con el tema: **Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero – Junio 2025** Realizado por los estudiantes: **Alsides Napoleon Tixilema Sisa** con C I: **0202508958 y Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo** con C I: **0202388534**, han cumplido con los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación publica respectiva.

Lic. Gladys Naranjo Ch
DOCENTE

Lcda. Gladys Naranjo PhD
TUTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

VI. DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo/Nosotros **Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo y Alsides Napoleón Tixilema Sisa**. portador/res de la Cédula de Identidad No **0202388534** y **0202508958** en calidad de autor/res y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero-Junio 2025"** modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo

C.I: 0202388534

Alsides Napoleón Tixilema Sisa

C.I: 0202508958

V. RESUMEN EJECUTIVO

El ausentismo laboral del personal de enfermería constituye una problemática de alta relevancia en el contexto hospitalario, debido a su impacto directo en la calidad del cuidado, la eficiencia institucional y la salud del equipo asistencial. El presente estudio tuvo como objetivo Determinar factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero junio 2025, y proponer un plan de mejoramiento orientado a reducir dicha problemática. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de campo, con diseño transversal. La población estuvo conformada por profesionales y auxiliares de enfermería, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada. La información fue procesada mediante estadística descriptiva, identificando frecuencias y tendencias en torno al perfil sociodemográfico, condiciones laborales y factores asociados al ausentismo laboral. Los resultados revelaron que el ausentismo se relaciona principalmente con factores personales como enfermedades crónicas y responsabilidades familiares; factores organizacionales como la sobrecarga laboral y la ausencia de incentivos; y factores psicosociales como el estrés y las malas relaciones interpersonales. Además, se evidenció que la rotación por áreas críticas y la falta de estrategias de apoyo institucional agravan la situación. En función de estos hallazgos, se diseñó un plan de mejoramiento institucional basado en estrategias preventivas y correctivas. Se propone que el Departamento de Talento Humano y la Gestión de Enfermería, adopten e implementen el plan de mejoramiento propuesto, evaluando su impacto mediante indicadores periódicos, con énfasis en la participación del personal, el clima organizacional y la reducción progresiva de las inasistencias.

Palabras clave: ausentismo laboral, enfermería, factores personales, clima organizacional, salud ocupacional.

VI. ABSTRAC

Work absenteeism among nursing staff constitutes a highly relevant issue in the hospital context due to its direct impact on the quality of care, institutional efficiency, and the health of the care team. The present study aimed to determine the factors of work absenteeism among nursing staff at the Alfredo Noboa Montenegro Hospital (February–June 2025) and to propose an improvement plan aimed at reducing this problem. A quantitative, descriptive, and field-based cross-sectional design was applied. The population consisted of professional and auxiliary nurses, to whom a structured survey was administered. The information was processed using descriptive statistics, identifying frequencies and trends related to sociodemographic profile, working conditions, and factors associated with work absenteeism. The results revealed that absenteeism is mainly related to personal factors such as chronic illnesses and family responsibilities; organizational factors such as work overload and lack of incentives; and psychosocial factors such as stress and poor interpersonal relationships. Furthermore, it was found that rotation through critical areas and the lack of institutional support strategies exacerbate the situation. Based on these findings, an institutional improvement plan was designed, grounded in preventive and corrective strategies. It is proposed that the Human Resources Department and Nursing Management adopt and implement the proposed plan, evaluating its impact through periodic indicators, with emphasis on staff participation, organizational climate, and the progressive reduction of absences.

Keywords: work absenteeism, nursing, personal factors, organizational climate, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral en el sector salud es una problemática global que afecta la eficiencia de las instituciones y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Este fenómeno se define como la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo durante el horario establecido, independientemente de si la ausencia está justificada o no (Castañeda et al., 2021). En el ámbito hospitalario, el personal de enfermería es uno de los grupos más afectados por el ausentismo, lo que genera sobrecarga laboral en los compañeros de turno y una reducción en la continuidad asistencial, impactando directamente en la seguridad y bienestar de los pacientes (Camacho et al., 2024).

El ausentismo en enfermería puede deberse a múltiples factores, entre ellos, condiciones laborales adversas, carga excesiva de trabajo, riesgos psicosociales y enfermedades ocupacionales (Rutti, 2022). Según García et al. (2023) las principales causas de ausentismo en los hospitales incluyen el estrés laboral, la insatisfacción salarial, la falta de incentivos y el agotamiento físico y emocional del personal. Asimismo, estudios como el de Suárez-Egoávil (2021) han demostrado que las enfermedades musculoesqueléticas derivadas del esfuerzo físico son una de las principales razones de inasistencia en los hospitales. Esto coincide con la investigación de Mata-Celi y Silva-Caicedo (2023), quienes encontraron que las enfermedades respiratorias, gastrointestinales y osteomusculares son las principales causas médicas del ausentismo en el personal de salud en Ecuador.

En Ecuador, la baja asistencia al trabajo en la salud representa un grave problema para las entidades sanitarias. Los estudios efectuados en los hospitales IESS han mostrado que el ausentismo es un problema central de la organización, ya que afecta de forma notoria la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos (Terán y Vizuete, 2022). En el ámbito hospitalario, la inasistencia se ve potenciada por problemas organizativos como la no programación de guardias, la ausencia de control de recursos humanos y de desarrollo organizacional y el estar en malas condiciones laborales (Fierro y Pérez, 2024).

El Hospital Alfredo Noboa Montenegro, situado en la ciudad de Guaranda, no escapa de este problema. Según estudios previos realizados en la institución en el personal administrativo se ha determinado que el ausentismo es principalmente

atribuible a enfermedades relacionadas con el trabajo, estrés y agotamiento físico (Fierro y Pérez, 2024).

De las pasantías realizadas en el internado rotativo en este hospital se ha podido percibir el ausentismo laboral del personal de enfermería en los diferentes turnos, mismos que en su mayoría han sido solventados con el traslado del personal de enfermeras o de los internos de enfermería de su servicio asignado a otro servicio con la ausencia laboral, generando la sobre carga laboral y la limitada calidad de atención al usuario específicamente en el cumplimiento del cuidado directo a los pacientes.

La presente investigación tiene como objetivo determinar factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025. Para ello se desarrollaron los siguientes apartados.

CAPÍTULO I. El Problema

En este capítulo se describen los aspectos centrales de la investigación, incluyendo el planteamiento y formulación del problema, la justificación, el objetivo general y específicos, así como las limitaciones del estudio.

CAPÍTULO II. Marco Teórico

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes investigativos relacionados con el ausentismo laboral en enfermería, además de las bases teóricas y conceptuales que fundamentan la investigación, el marco legal aplicable y la definición de términos, con el fin de facilitar la comprensión del estudio.

CAPÍTULO III. Marco Metodológico

Este capítulo expone el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra seleccionada, la operaciolización de la variable, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como los métodos de procesamiento y análisis empleados.

CAPÍTULO IV. Resultados

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento, organizados de acuerdo con los objetivos de la investigación, acompañados del análisis e interpretación respectiva.

CAPÍTULO V. Marco Administrativo

En este capítulo se incluyen el cronograma de actividades y el presupuesto necesario para la ejecución de la investigación, detallando los recursos humanos, materiales y financieros requeridos.

CAPÍTULO VI. Conclusiones y Recomendaciones

Finalmente, este capítulo expone las conclusiones derivadas del estudio en relación con los objetivos propuestos y formula recomendaciones dirigidas a la institución y al personal de enfermería para la reducción del ausentismo laboral.

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral en el lugar de trabajo es un fenómeno mundial que influye en la productividad, eficiencia y la calidad de atención prestada en gran cantidad de instituciones, siendo uno de los más afectados el rubro salud. En términos globales, se han realizado múltiples estudios que demuestran que el ausentismo tiene múltiples causantes tales como enfermedades de trabajo, condiciones laborales desfavorables, y peligros psicosociales.

Según García et al. (2023), las principales causas que motivan el ausentismo en el personal de enfermería son la sobrecarga laboral, el estrés, la insatisfacción salarial y la ausencia de incentivos, factores que repercuten directamente en el rendimiento organizacional. De manera complementaria, Sesme (2020) sostiene que la carga excesiva de trabajo y las desigualdades en las relaciones interpersonales constituyen determinantes relevantes en el incremento del ausentismo del personal de salud, situación que favorece la rotación de trabajadores y genera un deterioro en la calidad de los servicios asistenciales.

La investigación realizada en diferentes países muestra que las enfermedades respiratorias, los trastornos gastrointestinales y las enfermedades osteomusculares son algunas de las principales razones de la asistencia poco frecuente del personal de salud (Mata-Celi & Silva-Caicedo, 2023). Se cree que el ausentismo en enfermería puede representar costos significativos para las instituciones de salud. Esto es corroborado por el estudio de Ormeño (2022) donde se destacó un impacto financiero considerable debido a la falta de estrategias para frenar el fenómeno.

En el caso de Ecuador, el ausentismo en el sector salud ha sido una problemática constante que afecta la continuidad de la atención médica. Como indican Terán y Vizuete (2022) en las unidades médicas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), este se ha encontrado como una consecuencia directa de la falta de productividad y un déficit en el rendimiento organizacional. Se ha determinado que los profesionales de enfermería en Ecuador padecen problemas tales como largas jornadas laborales, riesgo biológico, ausentismo y estresores, por la falta de equipos, materiales o medios adecuados (Fierro y Pérez, 2024).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud Pública (2019) ha tratado de aplicar políticas que mitiguen el ausentismo en el personal de enfermería, como la promoción del bienestar laboral y la capacitación continua. Sin embargo, la falta de incentivos, la inadecuada planificación de turnos y las limitaciones en infraestructura continúan siendo problemas latentes que afectan la asistencia y desempeño del personal sanitario.

En el Hospital Alfredo Noboa Montenegro se ha evidenciado, a partir de experiencias previas en la institución, la presencia constante de ausentismo laboral en el personal de enfermería, específicamente en los turnos de fines de semanas, feriados y nocturnos. Esta situación ha generado una distribución desigual de las cargas laborales, afectando tanto la operatividad del servicio como el bienestar del personal que permanece en funciones. La ausencia recurrente de enfermeros-as en estos turnos críticos compromete la continuidad del cuidado, incrementa el estrés del equipo de trabajo y puede influir negativamente en la calidad de atención brindada a los pacientes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro en el período febrero-junio 2025?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El ausentismo laboral en el personal de enfermería es un problema que afecta directamente la atención que reciben los pacientes y el funcionamiento general de los hospitales. Cuando faltan enfermeros a sus turnos, sobre todo en horarios críticos, se genera una sobrecarga para quienes sí asisten, lo que puede provocar estrés, cansancio y menor calidad en los cuidados brindados.

En el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, esta situación ha sido evidente en experiencias previas, específicamente en los turnos de fines de semanas, feriados y nocturnos. Sin embargo, hasta el momento no se han realizado estudios que analicen de forma específica las causas de este fenómeno en esta institución. Por eso, esta investigación es importante, ya que permitirá conocer qué factores influyen en el ausentismo del personal de enfermería, y con base en los resultados, proponer estrategias prácticas que ayuden a reducirlo.

Este estudio beneficiará principalmente al personal de enfermería y a los responsables de la gestión hospitalaria, ya que contar con datos claros sobre el problema permitirá tomar decisiones más acertadas. A su vez, los pacientes también se verán favorecidos y satisfechos al recibir una atención más continua y de mejor calidad.

La investigación es factible porque se cuenta con los permisos para la investigación en el hospital Alfredo Noboa Montenegro y con la disposición del personal para responder encuestas. Además, el estudio se desarrollará con herramientas accesibles y dentro de un enfoque metodológico adecuado para obtener información útil y confiable.

El ausentismo laboral en el personal de enfermería constituye un problema que repercute directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en la operatividad de los hospitales. La ausencia de profesionales en turnos críticos ocasiona sobrecarga en quienes permanecen en funciones, lo que genera estrés, fatiga y disminución en la calidad del cuidado.

En el Hospital Alfredo Noboa Montenegro esta situación ha sido identificada de manera recurrente, sobre todo en fines de semana, feriados y turnos nocturnos. No obstante, no existen investigaciones previas que analicen de forma específica los factores que originan esta problemática en la institución. De ahí la importancia del presente estudio, que se realiza con el propósito de identificar las

causas del ausentismo y, a partir de sus resultados, diseñar estrategias de mejoramiento orientadas a fortalecer la gestión del talento humano y la calidad asistencial.

La investigación se lleva a cabo para generar evidencia científica que sirva como base para la toma de decisiones en la institución, lo cual permitirá reducir la rotación imprevista, mejorar la asignación de recursos humanos y promover un clima organizacional favorable. A su vez, representa un aporte académico al formar parte de la producción investigativa de la Universidad Estatal de Bolívar, que contribuye con conocimiento aplicable a las necesidades locales y regionales de salud, fortaleciendo su rol en la generación de propuestas para el desarrollo social.

La viabilidad del estudio está asegurada debido a que se cuenta con la autorización institucional, el apoyo del personal de enfermería para responder a las encuestas y el acceso a herramientas metodológicas de bajo costo y alta confiabilidad. De esta manera, la investigación no solo es pertinente y oportuna, sino que también constituye un insumo valioso para futuras intervenciones en el ámbito hospitalario y un aporte formativo en el campo de la enfermería.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero junio 2025

1.4.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.
- Identificar los factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería.
- Elaborar un plan de mejoramiento orientado a la limitación del ausentismo laboral en el personal de enfermería, basadas en los resultados obtenidos en el estudio.

1.5. LIMITACIONES

Se identificaron como limitantes la no disponibilidad de la matriz de ausentismo laboral en el personal de enfermería debido a que este es un documento con información confidencial.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Diversas investigaciones han sido de interés para comprenden las dimensiones del proyecto tal como el realizado por Arias, et al. (2022) analiza el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay, durante 2018, mediante un estudio descriptivo, transversal y retrospectivo basado en 163 registros de reposos médicos. Se encontró que el 87,1% de los casos correspondió a mujeres, con una mayor incidencia en el grupo de 30-39 años y en personal permanente (71,2%). Los meses con mayor ausentismo fueron junio (27%) y julio (16%), siendo las enfermedades respiratorias (36,8%) y digestivas (13,5%) las principales causas. Las auxiliares de enfermería fueron el grupo más afectado, con mayor ausentismo en los servicios de urgencias y pediatría. El estudio concluye que el ausentismo laboral en enfermería, impulsado mayormente por enfermedades respiratorias, impacta en la prestación de los servicios de salud, resaltando la necesidad de estrategias para su reducción.

Esta investigación aporta a la investigación debido a que realiza un análisis de las causas de los reposos médicos del personal de enfermería, de forma similar al presente estudio, esto para determinar los factores del ausentismo laboral.

En ese orden de ideas el estudio de García et al. (2023) titulado “Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona 3” analiza las principales causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital General de Zona No. 3 en Tuxtepec, Oaxaca, mediante un estudio observacional, transversal y descriptivo con 131 participantes seleccionados por muestreo aleatorio. Se encontró que el 77.86% de los encuestados fueron mujeres, con una mayor representación en el grupo de 20 a 35 años, y que el área de hospitalización concentró el 56.49% del personal. El ausentismo fue más frecuente los fines de semana, representando el 42% de las ausencias. Los factores institucionales fueron la principal causa (43.26%), destacando la sobrecarga laboral, la falta de incentivos y la insatisfacción salarial, seguidos por factores personales (39.28%), como problemas familiares, fatiga y enfermedades, y factores del entorno (14.46%), como responsabilidades de cuidado y dificultades de transporte. Se concluye que el ausentismo en enfermería es un fenómeno multifactorial y que es necesario implementar estrategias organizacionales para

mejorar las condiciones laborales y reducir su impacto en la calidad del servicio de salud.

Esta investigación aporta al presente estudio al evidenciar que el ausentismo en enfermería es un fenómeno multifactorial, influido por factores institucionales, personales y del entorno. Esto se relaciona con el objetivo del proyecto actual, que busca identificar las causas del ausentismo en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, para proponer estrategias de mejora basadas en la realidad del personal de enfermería.

Ahora bien, en un análisis enfocado en las enfermedades realizado por Suárez – Egoávil (2021) titulado “"Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú" analiza la relación entre la enfermedad profesional y el ausentismo laboral en el Hospital Policial Augusto Belisario Leguía. A través de un estudio observacional, descriptivo y retrospectivo con 79 casos de descansos médicos, se determinó que el ausentismo fue mayor en mujeres, casadas, mayores de 50 años, técnicas en enfermería y con más de 20 años de servicio. La tasa global de ausentismo fue del 7.56% en 2017 y 6.39% en 2018, con un índice de gravedad de 25.12 y 26.43 días respectivamente. Se identificó que las enfermedades musculoesqueléticas, causadas por agentes físicos, fueron la principal causa de ausencia laboral, lo que subraya la necesidad de estrategias preventivas para reducir su impacto en la productividad del hospital.

Esta investigación aporta al presente estudio al demostrar que las enfermedades musculoesqueléticas son una causa significativa del ausentismo en personal de enfermería, especialmente en trabajadoras con mayor antigüedad. Este hallazgo respalda la necesidad del análisis actual de factores personales y ocupacionales en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, para proponer estrategias preventivas que reduzcan la inasistencia laboral y mejoren la productividad institucional.

Por su parte de Mata-Celi y Silva-Caicedo (2023) analiza la asociación entre las patologías respiratorias, gastrointestinales y osteomusculares con el ausentismo laboral en el distrito de salud 19D03, Zumba-Zamora Chinchipe, Ecuador, en 2022, mediante un estudio descriptivo, correlacional y transversal con 100 trabajadores. Se encontró que el 70.90% de los casos de ausentismo fueron de origen médico, siendo las patologías respiratorias (21.64%), gastrointestinales (17.91%) y osteomusculares (10.44%) las más frecuentes. El ausentismo fue mayor en hombres

(78.04%) y en el grupo de 25-30 años (76.25%), con mayor incidencia en los meses de enero (17.35%) y diciembre (10.20%). Las enfermedades respiratorias se relacionaron con los meses de marzo a agosto, mientras que las gastrointestinales fueron más frecuentes en enero, febrero y noviembre. Se concluye que estas patologías representan la principal causa de ausentismo en el personal de salud, recomendándose la implementación de estrategias preventivas y políticas sanitarias para reducir su impacto.

Esta investigación aporta al presente estudio al identificar que las patologías respiratorias, gastrointestinales y osteomusculares son causas predominantes del ausentismo en el personal de salud, coincidencia que refuerza la necesidad de analizar los factores de origen médico en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

En el marco nacional, se identificó el aporte de Terán-Guzmán y Vizuete-Muñoz (2022) quienes analizan la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal de salud en las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Tungurahua, mediante un enfoque cuantitativo basado en reportes del IESS entre 2017 y 2019. Se encontró que el año 2018 registró la mayor tasa de ausentismo, con un promedio de cuatro días de ausencia por trabajador. Además, se evidenció una correlación entre la inasistencia laboral y la disminución del rendimiento y la productividad organizacional. Se concluye que el ausentismo tiene un efecto significativo en la calidad de los servicios de salud, por lo que se recomienda la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia del ausentismo y mejoren el ambiente laboral en las unidades de servicio médico.

Esta investigación aporta al presente estudio al evidenciar que el ausentismo laboral impacta negativamente en el rendimiento y la productividad del personal de salud, lo que coincide con el interés del estudio actual por analizar cómo las ausencias afectan la operatividad del Hospital Alfredo Noboa Montenegro y fundamentar propuestas para mejorar el ambiente laboral y la calidad del servicio.

Mientras que Ormeño (2022) analiza los factores que determinan el ausentismo laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos, mediante un estudio de campo con enfoque mixto, utilizando encuestas y entrevistas. Se encontró que el ausentismo está relacionado con factores personales, laborales y organizacionales, siendo la sobrecarga laboral, el estrés, la insatisfacción y la falta de reconocimiento las

principales causas. Además, la falta de políticas de vacaciones y opciones incentivadas tiene un efecto adverso en la asistencia. Como solución, se propuso un plan estratégico emergente que incluye reconocimiento, capacitación y políticas de licencias más respetuosas. Se afirma que el ausentismo es un fenómeno que incide en la calidad del servicio en áreas críticas y, como consecuencia, sugiere la implementación de estrategias de tipo motivacional combinadas con prácticas de gerencia de recursos humanos enfocadas en incrementar la productividad y optimizar la eficiencia del personal.

Esta investigación aporta al presente estudio debido a que con sus resultados elaboraron un plan estratégico de capacitación, lo que guarda relación con el presente estudio que pretende la elaboración de un plan de mejoramiento para la reducción del ausentismo laboral sustentado en los resultados del estudio de campo en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

De forma similar Sesme (2020) analiza los factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo mediante una investigación cuantitativa, con método deductivo, alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, aplicando encuestas a 190 enfermeros. Se encontró que el 94.7% del personal se ausentó al menos una vez en el último año, siendo la enfermedad la principal causa. Además, se identificaron molestias debido a la carga laboral al cubrir vacantes, insatisfacción salarial, horas extras no pagadas, malas relaciones interpersonales, estrés y sobrecarga de trabajo como factores determinantes del ausentismo. Se concluye que el ausentismo es un problema multifactorial con impacto en la gestión hospitalaria, por lo que se recomienda implementar estrategias como actividades motivacionales, un programa de mindfulness, políticas de permisos, charlas informativas y medidas para mejorar las relaciones interpersonales.

Esta investigación aporta al presente estudio al confirmar que el ausentismo en enfermería tiene un origen multifactorial, incluyendo causas personales, organizacionales y psicosociales como la enfermedad, el estrés y las malas relaciones laborales.

Enmarcado en la situación general Peralvo y Pérez (2018) analizan el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en Quito, mediante un estudio descriptivo y cuantitativo con una muestra de 194 enfermeros/as de un universo de 910. Se identificó que el 90% de

los participantes fueron mujeres y que el grupo etario predominante fue de 25-34 años (46%). La percepción individual del ausentismo fue del 26%, mientras que a nivel grupal alcanzó el 58%. La principal causa de ausentismo fue la enfermedad general (99%), con solo un 1% atribuido a enfermedad ocupacional. Se encontró una correlación significativa entre el ausentismo y sus efectos físicos y emocionales en los compañeros de trabajo ($p<0.00$), destacándose el agotamiento (36%) y la irritabilidad (32%) como las respuestas más frecuentes. Se concluye que el ausentismo laboral en enfermería tiene un origen multifactorial y afecta negativamente la carga laboral y el bienestar del equipo de trabajo, por lo que se recomienda la implementación de estrategias para reducir su impacto en la institución.

Esta investigación aporta al presente estudio al evidenciar que el ausentismo en el personal de enfermería no solo se relaciona con enfermedades, sino también con consecuencias físicas y emocionales en el equipo de trabajo, como agotamiento e irritabilidad. Estos hallazgos refuerzan la relevancia del estudio actual al buscar identificar las causas del ausentismo en la dinámica laboral del Hospital Alfredo Noboa.

A nivel local, se identificó una investigación realizada a nivel de los empleados administrativo por Fierro y Pérez (2024) analiza los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el ausentismo laboral en el personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda, mediante un estudio cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Se identificó que el estrés laboral, derivado de la alta demanda de trabajo y la falta de apoyo, es un factor clave en el ausentismo, junto con la carga laboral excesiva y la falta de control sobre las tareas asignadas, lo que genera angustia y propicia la inasistencia. De igual forma, un clima organizacional negativo, que incluye conflictos y mala interacción, aumenta el riesgo de ausentismo por parte de los trabajadores. También, los problemas con la infraestructura y el no reconocimiento afectan la motivación y la productividad de los empleados. Se determina que el ausentismo laboral dentro del hospital se encuentra altamente condicionado por riesgos psicosociales, sugiriendo que sean mejoradas las condiciones laborales, la comunicación y las políticas organizacionales que cuiden y promuevan el bienestar del personal administrativo.

Esta investigación aporta al presente estudio al identificar que los riesgos psicosociales, como el estrés, la sobrecarga laboral y el clima organizacional negativo, son determinantes clave del ausentismo en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Aunque centrado en el personal administrativo, sus hallazgos permiten establecer una base local relevante para analizar factores similares en el personal de enfermería y sustentar la necesidad de mejorar las condiciones laborales y el ambiente institucional.

En el contexto del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, el perfil sociodemográfico del personal de enfermería evidencia características particulares que deben ser consideradas en el análisis del ausentismo laboral. Los datos obtenidos muestran que la mayoría pertenece al grupo etario de 46 a 60 años (52,8%), seguido por quienes tienen 36 a 45 años (29,6%). El 92,8% son mujeres, reflejando la tendencia histórica de feminización en la profesión, y más de la mitad se encuentran casadas (54,4%), lo que sugiere responsabilidades familiares que pueden influir en su disponibilidad laboral. En cuanto a la formación, el 71,2% cuenta con licenciatura en enfermería, mientras que el 28,8% corresponde a auxiliares, destacando un nivel académico elevado en comparación con otros hospitales del país. Respecto a la estabilidad laboral, predomina el nombramiento definitivo (76,8%), lo que refleja una plantilla consolidada y de larga trayectoria, ya que el 69,6% tiene más de 11 años de experiencia en la institución.

Este perfil demográfico real resulta esencial porque permite comprender las condiciones de vida y laborales del personal, las cuales se vinculan directamente con los factores de ausentismo identificados en el estudio. La combinación de edad avanzada, responsabilidades familiares y cargas laborales intensas, sumada a la estabilidad contractual, puede generar patrones de ausencias que requieren estrategias institucionales específicas para su prevención y reducción.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Ausentismo laboral

El ausentismo laboral se define como la falta de asistencia de un trabajador a sus actividades durante el horario establecido, independientemente de si la ausencia es justificada o injustificada. Según Fierro-Taco y Pérez-Salas (2024), el ausentismo en el sector salud puede estar relacionado con factores psicosociales, sobrecarga laboral, condiciones organizacionales y el estrés del personal.

El fenómeno del ausentismo laboral tiene una etiología multifactorial; se relaciona con factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales que interactúan entre sí (Tatamuez et al., 2020). Esta interacción genera efectos adversos tanto a nivel personal como organizacional, incluyendo deterioro en la salud mental del trabajador y disminución del rendimiento colectivo.

Desde una perspectiva psicosocial, el ausentismo se vincula con condiciones laborales deficientes, falta de satisfacción, sobrecarga de trabajo y riesgos ocupacionales; estos factores incrementan la probabilidad de ausencias no programadas (Espino- Porras, 2020). El ambiente laboral hostil y la falta de apoyo institucional son elementos clave que agravan esta problemática en sectores como salud y servicios.

El ausentismo también puede clasificarse en tipos: legal o involuntario, donde el trabajador recibe remuneración (por enfermedad o accidente); y personal o voluntario, sin remuneración, como permisos particulares o ausencias no autorizadas (Rojas y Izaguirre, 2020). Esta distinción permite comprender mejor las causas y diseñar estrategias de intervención más efectivas.

En el entorno hospitalario, el ausentismo del personal de enfermería es un problema grave porque obstaculiza los procesos de atención al paciente, aumenta la carga de trabajo de los colegas disponibles y puede comprometer la calidad de los servicios ofrecidos (Peralvo y Pérez, 2018). Este fenómeno puede categorizarse como ausentismo justificado, cuando la ausencia se debe a razones médicas, permisos concedidos o cualquier otra ausencia aprobada., y ausentismo injustificado, cuando no existe una causa válida o autorización previa por parte de la institución.

2.2.2. Tipos de ausentismo laboral

Cada deficiencia puede ser categorizada por sus razones, justificación e intención del trabajador. El estudio de Bousmaha (2022) indicó que el 'ausentismo' está asociado con aspectos psicosociales y organizacionales, impactando la salud de los empleados, así como la productividad de sus organizaciones. Lo siguiente describe los tipos principales de ausentismo:

2.2.2.1. Ausentismo Justificado e Injustificado:

El ausentismo justificado se refiere a ausencias respaldadas por causas legales o médicas, como licencias por enfermedad, maternidad o accidentes laborales; estas ausencias están reguladas por la legislación vigente y no generan sanciones (Suárez, 2021). Suelen estar documentadas y permiten una planificación institucional adecuada.

En contraste, el ausentismo injustificado implica la ausencia del trabajador sin causa válida ni respaldo legal; puede deberse a desmotivación, conflictos personales o negligencia (Crespí, 2022). Este tipo de ausencias afecta la productividad y genera sobrecarga en el equipo de trabajo.

Las organizaciones enfrentan mayores costos por el ausentismo injustificado, ya que deben cubrir turnos imprevistos y gestionar la carga laboral adicional; además, se deteriora el clima organizacional y se incrementa el riesgo de errores operativos (Béjar et al., 2025). La falta de control sobre estas ausencias dificulta la implementación de estrategias preventivas.

La gestión diferenciada entre ambos tipos permite aplicar medidas específicas: el ausentismo justificado requiere seguimiento administrativo, mientras que el injustificado demanda acciones disciplinarias y programas de sensibilización (Olivier, 2020). Esta distinción es clave para optimizar la gestión del talento humano.

2.2.2.2. Ausentismo Voluntario e Involuntario:

El ausentismo voluntario ocurre cuando el trabajador decide ausentarse sin una causa médica o legal; puede estar motivado por insatisfacción laboral, conflictos personales o falta de compromiso institucional (Sesme, 2020). Este tipo de ausencia refleja problemas estructurales en la organización.

El ausentismo involuntario se presenta cuando el trabajador no puede asistir por causas ajenas a su voluntad, como enfermedad, accidente o situaciones familiares urgentes; suele estar respaldado por certificados médicos o permisos legales (López S. , 2025). No genera sanciones y requiere apoyo institucional.

La distinción entre voluntario e involuntario permite identificar patrones de comportamiento y diseñar intervenciones específicas; el voluntario requiere estrategias motivacionales, mientras que el involuntario demanda políticas de salud ocupacional y flexibilidad operativa (Torrano et al., 2020). Ambos afectan la eficiencia organizacional.

El ausentismo voluntario puede reducirse mediante programas de bienestar, reconocimiento laboral y mejora del clima organizacional; el involuntario, en cambio, exige seguimiento médico y protocolos de reincorporación (Ardila, 2023). La gestión diferenciada optimiza recursos humanos.

2.2.2.3. Ausentismo Presencial o Presentismo:

El presentismo laboral ocurre cuando el trabajador asiste físicamente pero no rinde adecuadamente; puede deberse a fatiga, estrés, enfermedad no incapacitante o desmotivación (Chafloque Céspedes et al., 2018). Aunque no se considera ausentismo tradicional, sus efectos son similares.

Este fenómeno afecta la calidad del trabajo, incrementa errores operativos y reduce la productividad; en sectores críticos como salud, puede comprometer la seguridad del paciente (Espino-Porras et al., 2020). El presentismo suele pasar desapercibido en los indicadores convencionales.

El presentismo refleja una cultura laboral que prioriza la presencia física sobre el bienestar; trabajadores que no se recuperan adecuadamente tienden a prolongar su malestar, generando ausencias futuras (Tatamuez-Tarapues et al., 2020). La prevención requiere un enfoque integral de salud ocupacional.

Las organizaciones deben identificar el presentismo mediante evaluaciones de desempeño, encuestas de clima laboral y seguimiento médico; su gestión implica promover descansos adecuados, atención psicológica y cultura de autocuidado (Olivier Téllez, 2020). El presentismo es un indicador de riesgo latente.

2.2.2.4. Ausentismo Legal y No Regulado:

El ausentismo legal incluye ausencias reconocidas por la legislación laboral, como licencias médicas, maternidad, paternidad o permisos retribuidos; están documentadas y no generan sanciones (Suárez Egoávil, 2021). Su gestión se realiza mediante protocolos establecidos.

El ausentismo no regulado se refiere a ausencias imprevistas sin documentación válida ni respaldo legal; incluye faltas injustificadas, abandonos del puesto o llegadas tardías reiteradas (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020). Este tipo de ausencias genera incertidumbre operativa y afecta la planificación.

Las empresas deben diferenciar ambos tipos para aplicar medidas adecuadas; el ausentismo legal requiere seguimiento administrativo, mientras que el no regulado demanda acciones disciplinarias y programas de concienciación (Tatamuez-Tarapues et al., 2020). La clasificación permite optimizar la gestión del talento humano.

El ausentismo no regulado suele estar vinculado a problemas de liderazgo, comunicación deficiente o falta de compromiso; su reducción implica mejorar la cultura organizacional, establecer límites claros y fomentar la responsabilidad individual (Sesme Troya, 2020). Es un indicador de alerta temprana.

2.2.3. Factores de ausentismo del personal de enfermería

Dentro del entorno hospitalario, existen factores internos que predisponen al ausentismo del personal de enfermería. Entre los principales están las condiciones laborales adversas, como horarios extensos, turnos nocturnos frecuentes y rotación insuficiente del personal, que conducen al agotamiento físico y mental (Toaza y Moreno, 2024; Carrillo et al., 2020).

El ausentismo laboral en el personal de enfermería es un fenómeno multifactorial que puede ser influenciado por diversos aspectos personales, laborales, organizacionales y psicosociales (Díaz et al., 2020). A continuación, se describen los principales factores que contribuyen a la inasistencia en el ámbito hospitalario:

2.2.3.1. Factores Personales:

La salud mental del personal también juega un rol importante; condiciones como la ansiedad y depresión muchas veces derivadas del estrés crónico en el hospital han aumentado las ausencias por reposo médico (Organización Mundial de la Salud, 2024). Asimismo, una baja motivación o insatisfacción laboral influye en las ausencias: si el profesional siente que su trabajo no es valorado o que las remuneraciones no son acordes al esfuerzo, es más proclive a ausentarse (Pogo-Carrillo y López-Pérez, 2021).

La ansiedad, la depresión y el estrés derivados del estrés crónico en entornos hospitalarios afectan gravemente la salud del personal de enfermería, incrementando las ausencias por reposo médico. Por ejemplo, Obando et al. (2021) reportaron que el 39,1 % de los enfermeros presentaba algún grado de ansiedad, el 24,6 % algún nivel de depresión y el 8,8 % estrés, y encontraron que estos síntomas fueron más frecuentes en el grupo etario de 48 a 58 años y en quienes tenían más años de servicio. De manera similar, Lucas-Hernández et al (2022) documentaron una prevalencia del 15,4 % en ansiedad, 52,4 % en estrés y 43,4 % en depresión en trabajadores de salud.

Motivación e insatisfacción laboral. La percepción de baja valoración profesional o remuneraciones inadecuadas impacta negativamente la motivación y está vinculada al aumento del ausentismo (Espini-Porras et al., 2020). Una revisión sistemática de literatura destaca que la insatisfacción laboral puede conducir a mayores tasas de abandono, rotación y ausentismo, afectando tanto la calidad asistencial como el bienestar del personal (Perca, 2023). En ese mismo sentido, estudios muestran cómo la satisfacción laboral está directamente relacionada con el compromiso organizacional y la eficiencia del sistema de salud.

Responsabilidades familiares y conciliación. Las obligaciones domésticas ;como el cuidado de hijos o adultos mayores, y la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal constituyen una fuente significativa de ausencias. La carga de demandas emocionales y familiares ha sido identificada como uno de los factores clave en revisiones sobre ausentismo en enfermería (Soledad, 2021)

Edad y antigüedad laboral. La literatura indica que enfermeros entre 30 y 50 años tienden a presentar mayores niveles de ausentismo, posiblemente por la

combinación de carga laboral, responsabilidades familiares y desgaste profesional (Berón et al., 2021). García, et al (García et al., 2023), en un estudio reciente, identificó que el sexo femenino, la edad, la antigüedad y la situación familiar influyen significativamente en el ausentismo del personal de enfermería

2.2.3.2. Factores Laborales:

- La sobrecarga de trabajo es común debido a la escasez de enfermeras, lo que obliga al personal existente a cubrir más pacientes o tareas de lo recomendado (Sempértegui, 2023). Esto se relaciona con niveles altos de estrés laboral y eventualmente síndrome de burnout, fenómeno evidenciado en enfermería a nivel global. Las enfermedades ocupacionales son otro factor crítico: las labores de enfermería conllevan esfuerzos físicos (movilización de pacientes, posturas forzadas) que provocan lesiones musculoesqueléticas frecuentes (Camacuari-Cárdenas, 2021).
- Fatiga y agotamiento físico y emocional, que se incrementan con jornadas prolongadas, turnos rotativos y carga excesiva de trabajo (Parra et al., 2023).
- Falta de incentivos y reconocimiento, lo que desmotiva a los trabajadores y afecta su compromiso con la institución.

2.2.3.3. Factores Organizacionales:

- **Deficiencias en la infraestructura y recursos hospitalarios**, lo que dificulta el desempeño adecuado del personal de enfermería y aumenta la frustración.
- **Gestión ineficiente de permisos y licencias**, lo que genera ausencias imprevistas que afectan la planificación operativa (Ormeño Rodrigo, 2022).
- **Inadecuada distribución de cargas laborales**, lo que genera desigualdad en las funciones y descontento en el equipo de trabajo.

- **Clima organizacional negativo**, con deficiente comunicación, liderazgo autoritario o relaciones conflictivas entre colegas (Parra et al., 2023).

2.2.3.4. Factores Psicosociales:

- **Estrés y agotamiento emocional**, provocados por la alta presión asistencial y la exposición constante a situaciones de emergencia (Terán-Guzmán & Vizuete-Muñoz, 2022).
- **Ambiente laboral negativo**, caracterizado por conflictos interpersonales, falta de comunicación y escaso apoyo de los supervisores (Fierro y Pérez, 2024).
- **Percepción de injusticia o favoritismo en la asignación de tareas y permisos**, lo que disminuye la motivación y compromiso del personal.

Estos factores pueden actuar de manera combinada, generando un impacto significativo en la operatividad del hospital y en la calidad del servicio de atención. Identificar y analizar estos elementos permitirá diseñar estrategias para reducir el ausentismo y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería.

2.2.4. Ausentismo laboral en el personal de enfermería y la calidad asistencial.

El ausentismo laboral en enfermería genera desorganización en los equipos asistenciales; cuando faltan profesionales, se redistribuyen funciones sin planificación, lo que afecta la continuidad del cuidado y la seguridad del paciente (Díaz Ledesma et al., 2020). Esta sobrecarga incrementa el riesgo de errores clínicos y deteriora la calidad asistencial en áreas críticas como urgencias y cuidados intensivos.

Durante la pandemia de COVID-19, el ausentismo se intensificó por contagios, estrés y enfermedades mentales; esto provocó una disminución en la capacidad operativa de los servicios de enfermería, afectando la atención oportuna y segura (Pogo-Carrillo & López-Pérez, 2021). La falta de personal capacitado obligó a incorporar reemplazos sin experiencia, lo que comprometió la calidad del cuidado.

La relación entre ausentismo y desempeño laboral es directa; cuando hay ausencias frecuentes, el personal restante asume cargas excesivas, lo que genera fatiga, disminuye la eficiencia y afecta la percepción del usuario sobre la atención recibida (Hilario, 2020). Este ciclo impacta negativamente en los indicadores institucionales de calidad.

El ausentismo también se asocia con condiciones laborales deficientes; ambientes de trabajo inseguros, falta de reconocimiento y escasa participación en decisiones generan desmotivación y ausencias reiteradas (Espino-Porras et al., 2020). Estos factores deterioran el clima organizacional y reducen el compromiso del personal con la calidad asistencial.

La fatiga ocupacional es una causa frecuente de ausentismo en enfermería; el exceso de turnos, la presión emocional y la falta de descanso provocan licencias médicas y ausencias no programadas (Luengo et al., 2020). Esta situación afecta la continuidad del cuidado y la satisfacción del paciente.

El ausentismo laboral impacta en la planificación institucional; la rotación imprevista de personal dificulta la asignación eficiente de recursos humanos, lo que genera retrasos en procedimientos, aumento de tiempos de espera y percepción negativa de la atención (Castelar, 2020). La gestión estratégica se ve comprometida.

La calidad asistencial depende de la presencia activa y comprometida del personal de enfermería; el ausentismo reduce la capacidad de respuesta ante emergencias, limita el monitoreo clínico y afecta la humanización del cuidado (Braga de Oliveira et al., 2021). Esto repercute en la seguridad del paciente y en los resultados clínicos.

La satisfacción laboral está vinculada al ausentismo; profesionales insatisfechos tienden a ausentarse con mayor frecuencia, lo que afecta la cohesión del equipo y la calidad del servicio (Montoya et al., 2021). Promover condiciones laborales saludables es clave para reducir ausencias y mejorar la atención.

2.3. Marco legal

En esta parte se procede a revisar las leyes que contemplan aspectos que son fundamentales para el tema objeto de estudio, las cuales se encuentran en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo; Ley Orgánica de Salud**,** Ley de Ejercicio Profesional de Enfermeras (Ley 57); Ley Orgánica del Servicio

Público (LOSEP); Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas (Acuerdo Ministerial No. 1404); Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025; Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

1. Constitución de la República del Ecuador:

- En el **artículo 32** de la Constitución de la República del Ecuador se establece que el Estado debe garantizar el derecho a la salud, el mismo que está vinculado con otros derechos como es el trabajo, la seguridad social y otros que sustentan el buen vivir, además, este derecho se rige bajo los principios de calidad, equidad, eficiencia, universalidad y eficacia.

- **Artículo 326, numeral 5:** Establece que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

2. Código del Trabajo:

- **Artículo 1:** Regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a diversas modalidades y condiciones de trabajo.

- **Art. 177.-** Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad. - El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

- **Art. 178.-** Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador. - El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

3. Ley Orgánica de Salud:

- **Artículo 1:** Tiene como finalidad regular las acciones que permitan

efectivizar el derecho universal a la salud, incluyendo la promoción y protección de la salud en el ámbito laboral.

4. Ley de Ejercicio Profesional de Enfermeras (Ley 57):

- **Artículo 1:** Ampara y garantiza el ejercicio profesional de quienes hayan obtenido el título de Enfermera o Enfermero, conferido por las universidades del país legalmente constituidas.

5. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):

- **Artículo 3:** Establece que todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios.

6. Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas (Acuerdo Ministerial No. 1404):

- **Artículo 2:** Regula el establecimiento y funcionamiento de los servicios médicos en las empresas, aplicable tanto al sector privado como público.

7. Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025:

- Destaca que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden reducir el ausentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención en salud para las empresas en un 26%.

8. Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

- Establece normas para garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el ambiente laboral, contribuyendo a la reducción del ausentismo.

2.4. Definición de términos

Ausentismo laboral: Ausencia del trabajador a su puesto de trabajo durante la jornada laboral, que puede ser justificada o injustificada (Becerra et al., 2024)

Agotamiento emocional: Estado de fatiga mental y física causado por la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral (López et al., 2024).

Ambiente laboral: Conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que se desarrolla el trabajo y que influyen en la salud del trabajador (Leitón y Arteaga, 2022).

Ansiedad laboral: Reacción emocional ante situaciones percibidas como amenazantes en el entorno de trabajo, que puede interferir con el desempeño (Cabrera et al., 2022).

Autonomía laboral: Capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas, relacionada con la motivación y satisfacción (Villasana y Sánchez, 2022).

Burnout: Síndrome de desgaste profesional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Serna y Sánchez, 2020).

Carga laboral: Cantidad de trabajo asignada a un empleado en un periodo determinado. Su exceso puede desencadenar ausentismo (Gómez et al., 2025).

Clima organizacional: Percepción colectiva de las condiciones, relaciones y políticas del entorno de trabajo (Díaz D. , 2021)

Condiciones de trabajo: Factores físicos, ambientales, contractuales y organizacionales que afectan el bienestar del trabajador (Bazalar y Castillo, 2024).

Desmotivación laboral: Pérdida de interés o entusiasmo por las tareas laborales, relacionada con la falta de reconocimiento y apoyo institucional (Paniagua, 2025).

Enfermedad ocupacional: Patología causada directamente por las condiciones del entorno de trabajo (Camacho E. , 2024).

Estrés laboral: Respuesta física y mental a demandas laborales que exceden los recursos del trabajador (Plazas et al., 2023)

Licencia médica: Permiso otorgado al trabajador debido a enfermedad, que justifica legalmente su ausencia al (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2015).

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque cuantitativo

La metodología del presente estudio es de tipo cuantitativo, ya que incluye la recolección y el análisis de datos estadísticos para determinar los factores de ausentismo laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. A partir de la aplicación de una encuesta al personal de enfermería, se pudo obtener información estadística para dar cumplimiento a los objetivos investigativos.

3.1.2. Tipo exploratorio

El estudio tiene un carácter exploratorio porque busca analizar un fenómeno poco estudiado en el contexto específico del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, con el objetivo de determinar los factores de ausentismo laboral del personal de enfermería. En un estudio exploratorio, se busca comprender un fenómeno poco estudiado o complejo, identificar variables relevantes y generar hipótesis que puedan investigarse con mayor profundidad posteriormente (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

3.1.3. Por su alcance: Descriptivo

El presente estudio es de alcance descriptivo porque permite caracterizar y detallar las condiciones, características y comportamientos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, sin modificar o intervenir en la variable observada. A través del análisis de datos recolectados mediante encuestas estructuradas, se identifican patrones relacionados con factores personales, organizacionales y psicosociales que influyen en la inasistencia laboral. Este tipo de estudio facilita la comprensión del fenómeno tal como ocurre en su contexto natural, sirviendo de base para futuras intervenciones o investigaciones (Chacma y Laura, 2021).

3.2. DISEÑO

3.2.1. Por su lugar: De campo

El presente estudio es de tipo de campo porque la recolección de datos se realizó directamente en el entorno natural donde ocurre el fenómeno investigado: el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Se aplicaron encuestas estructuradas al personal de enfermería en sus espacios de trabajo, lo que permitió observar de manera directa la realidad institucional sin manipular la variable. Este enfoque posibilita obtener información veraz y contextualizada sobre los factores que influyen en el ausentismo laboral, fortaleciendo la validez del estudio al basarse en datos recogidos in situ y en tiempo real (Albornoz et al., 2023).

3.2.2. Por su tiempo: Transversal

El estudio es de tipo transversal porque la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo, específicamente durante el periodo febrero a junio de 2025, sin seguimiento longitudinal a los participantes. Este diseño permite obtener una "fotografía" del fenómeno del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, identificando su prevalencia y los factores asociados en ese intervalo determinado. El enfoque transversal es útil para describir relaciones entre variables en un contexto específico, sin pretender establecer causalidad ni observar cambios a lo largo del tiempo (Albornoz et al., 2023).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio está conformada por todo el universo del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, que corresponden a 97 enfermeras y 40 auxiliares de enfermería con un universo de 137 (licenciados y auxiliares) 4 Profesionales de Enfermería realizan funciones en servicios administrativos y 8 se encontraban en su período vacacional. Por lo tanto, la población estuvo conformada por 125.

Se incluyeron enfermeros/as profesionales y auxiliares de enfermería que laboren en la institución durante el período febrero-junio 2025, considerando factores personales, organizacionales, psicosociales., independientemente de su

tipo de contratación (nombramiento provisional, nombramiento definitivo, contrato).

Para garantizar la validez de los resultados, la población se delimitará de la siguiente manera:

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería en funciones activas durante el período de estudio.
- Trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en el hospital.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería en licencia, vacaciones prolongadas o en proceso de jubilación.
- Enfermeros/as que se encuentren bajo licencia médica durante la totalidad del período de estudio.
- Profesionales que trabajen en el hospital de manera esporádica o con contratos menores a seis meses.
- Profesionales de enfermería en funciones administrativas.

3.3.1. Variable

Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición	Dimensión	Pregunta	Instrumento	Instrumento
Factores de ausentismo laboral	Es la inasistencia por causas justificados o injustificadas al trabajo de un empleado, siendo personales, organizacionales, psicosociales. (Mejía, 2021)	**Factores personales**	¿Ha tenido que ausentarse del trabajo por responsabilidades familiares o de cuidado?	Si No	Cuestionario cerrado
			¿Ha sufrido alguna enfermedad de origen crónico en los últimos 3 meses?	Si No	
			¿La falta de motivación personal ha influido en la decisión de faltar al trabajo en ocasiones?	Si No	
			¿La falta de conciliar la vida personal y laboral ha provocado ausentismo laboral?	Si No	
		Factores organizacionales	¿Considera que su carga laboral es?	Baja Moderada Alta Excesiva	
			¿Considera que la sobrecarga laboral influye en su asistencia al trabajo?	De acuerdo	
			¿Cree que la falta de incentivos influye en el ausentismo laboral del personal de enfermería?	De acuerdo Neutral En desacuerdo	
			¿El número de horas trabajadas semanalmente	De acuerdo Neutral En desacuerdo	

			afecta su bienestar y asistencia al trabajo?		
			¿El ambiente laboral en su unidad de trabajo afecta su motivación para asistir?	De acuerdo Neutral En desacuerdo	
		Factores psicosociales	¿Ha sentido estrés o agotamiento emocional que le haya llevado a ausentarse del trabajo?	De acuerdo Neutral En desacuerdo	
			¿Percibe que la mala relación con sus superiores o compañeros influye en su asistencia al trabajo?	De acuerdo Neutral En desacuerdo	
			¿Cuántas veces se requirió personal de reemplazo debido a su ausencia?	1 a 4 veces 5 veces o más desconoce…….	
			¿El ausentismo generó sobrecarga de trabajo en los compañeros de turno?	Si No Desconoce…	
			¿Considera que el ausentismo de otros compañeros afecta la carga laboral de su puesto?	De acuerdo Neutral En desacuerdo	
		Dimensión	**Pregunta**	**Instrumento**	**Instrumento**
		Factores socio demográficos	Edad	25 a 35 años 36 a 45 años 46 a 60 años Más de 60 años	Cuestionario cerrado
			Género	Femenino Masculino Otro Identifique…….	

			Estado civil	Soltera/o Unión Libre Casada/o Divorciada/o Viuda/o	
			Etnia	Mestiza/o Indígena Blanca/o Montubia/o Otro	
			Lugar de residencia	Urbana Rural	
			Grado académico	Licenciatura en enfermería Auxiliar de enfermería	
			Formación académica	Bachillerato Tercer nivel Cuarto nivel Doctorado	
			Familiares a cargo con alguna patología	Si No Cuantos……	
			Tipo de Familiares a cargo	Hijos menores de edad Hijos mayores de edad Padre a cargo Madre a cargo Familiares con discapacidad Otros Identifique…….	
			Cargo desempeñado	Auxiliar de enfermería Enfermera	

				Líder del servicio administrativo Otro Cual……	
			Años en el cargo	Menos de 1 año De 1 a 5 años De 6 a 10 años Más de 11 años	
			Estabilidad Laboral	Contrato Nombramiento provisional Nombramiento Definitivo	
			Horas trabajadas mensualmente	160 horas Más de 160 horas 120 horas Más de 120 horas	
			En qué turno trabaja habitualmente	Diurno Rotativo	
			Pluriempleo	Si No Identifique……	
			¿En qué área labora actualmente?	Emergencia Medicina interna Cirugía	

				Pediatría Ginecología Neonatología Central de esterilización Centro quirúrgico obstétrico Consulta externa Otro:___	
		Frecuencia del ausentismo	¿Ha faltado al trabajo por motivos de enfermedad en los últimos 3 meses?	Si No	
			¿Con qué frecuencia se ha ausentado al trabajo por enfermedad en los últimos 3 meses?	Ninguna vez 1 a 2 veces 3 a 5 veces Más de 6 veces	
			¿Ha solicitado licencia o permiso con cargo a vacaciones en los últimos 3 meses?	Si No	
			¿Cuál es la principal razón de su ausencia laboral?	Enfermedad Problemas personales Situaciones familiares Responsabilidades ineludibles	
		Impacto en la carga laboral	¿Por cuantas ocasiones le han trasladado de su área de trabajo a otro servicio en los últimos 3 meses por ausentismo del personal de enfermería?	Ninguna vez 1 a 2 veces 3 a 5 veces Más de 6 veces	

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los métodos o herramientas utilizados para obtener la información necesaria para la investigación.

Para la presente investigación se aplicó un cuestionario cerrado utilizando como técnica la encuesta. Este instrumento se estructuro con las siguientes secciones:

Sección I: se incluyen datos sociodemográficos y laborales del personal de enfermería tales como: edad, genero, estado civil, procedencia, tiempo de servicio, cargas familiares, pluriempleo. Estos datos proporcionan un contexto sobre la población en estudio.

Sección II: se obtuvo datos para determinar las factores personales, laborales y psicosociales que afectan la asistencia laboral del personal de enfermería (enfermeras/os y auxiliares de enfermería).

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de la información se procedió a realizar la tabulación de los datos empleando el software Excel del paquete Office. Posteriormente se elaboró una hoja de cálculo en IBM SPSS v25 para generar las tablas de frecuencia de ocurrencia y porcentaje. Una vez obtenida dicha información se realizó el análisis e interpretación.

4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS PLATEADOS

4.1. RESULTADOS SEGÚN EL PRIMER OBJETIVO

Caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Tabla 1

Datos personales

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	25 a 35 años	19	15,2
	36 a 45 años	37	29,6
	46 a 60 años	66	52,8
	Más de 60 años	3	2,4
	Total	125	100,0
Género	Femenino	116	92,8
	Masculino	9	7,2
	Total	125	100,0
Estado civil	Casada/o	68	54,4
	Divorciada/o	14	11,2
	Soltera/o	24	19,2
	Unión libre	14	11,2
	Viuda/o	5	4,0
	Total	125	100,0
Etnia	Mestiza/o	119	95,2
	Indígena	3	2,4
	Montubia/o	2	1,6
	Blanca/o	1	0,8
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

La mayoría del personal de enfermería encuestado se encuentra en el grupo etario de 46 a 60 años (52,8%), seguido del grupo de 36 a 45 años (29,6%). El 92,8% son mujeres y el 54,4% está casado. En cuanto a la etnia, el 95,2% se identifica como mestizo. Estos datos revelan una población laboral predominantemente femenina, de mediana a mayor edad, con responsabilidades familiares, lo que puede tener implicaciones en la frecuencia del ausentismo registrado en la institución.

Estos resultados coinciden con Suárez-Egoávil (2021), quien identificó mayor ausentismo en mujeres mayores de 50 años con mayor tiempo de servicio, y con Peralvo y Pérez (2018), que encontraron predominancia femenina y un rango etario similar en su muestra. Asimismo, García et al. (2023) reportaron una mayor incidencia de ausentismo en personal casado y en áreas hospitalarias exigentes, lo cual se relaciona con el perfil observado en este estudio, donde la mayoría tiene vínculos familiares y se encuentra en etapas de vida asociadas a mayores demandas personales y laborales.

Tabla 2

Lugar de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
Rural	18	14,4
Urbana	107	85,6
Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 85,6% del personal de enfermería encuestado reside en zonas urbanas, mientras que solo el 14,4% proviene de áreas rurales. Este dato refleja una marcada concentración del personal en entornos urbanos, lo que puede estar relacionado con la ubicación del hospital y el acceso más fácil a los turnos laborales y servicios de transporte en la ciudad. De acuerdo con Parra et al. (2023), los trabajadores que residen en zonas rurales enfrentan mayores dificultades de acceso al lugar de trabajo, lo que incrementa la probabilidad de inasistencia.

Los resultados muestran que la mayoría del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro reside en áreas urbanas (85,6%), mientras que una minoría corresponde a zonas rurales (14,4%). Esta distribución responde a la localización geográfica del hospital en la ciudad de Guaranda, lo que facilita la disponibilidad de transporte, la cercanía a los turnos laborales y la reducción de tiempos de desplazamiento. En contraste, el grupo proveniente de sectores rurales enfrenta barreras adicionales como distancias prolongadas, limitaciones en la conectividad vial y costos de traslado, factores que, de acuerdo con Parra et al. (2023), se asocian con un mayor riesgo de ausentismo. Esta diferencia resalta la importancia de considerar la procedencia del personal como un determinante indirecto del ausentismo laboral, ya que las condiciones de acceso al lugar de trabajo pueden incidir en la puntualidad, continuidad y permanencia del personal de enfermería en sus funciones asistenciales.

Tabla 3

Formación académica

		Frecuencia	Porcentaje
Grado académico	Auxiliar de enfermería	36	28,8
	Licenciatura en enfermería	89	71,2
	Total	125	100,0
Formación académica	Bachillerato	24	19,2
	Cuarto nivel	57	45,6
	Doctorado	2	1,6
	Tercer nivel	42	33,6
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 71,2% del personal de enfermería posee título de licenciatura, mientras que el 28,8% corresponde a auxiliares. En cuanto a formación académica, el 45,6% cuenta con estudios de cuarto nivel, seguido por el 33,6% con tercer nivel, 19,2% con bachillerato y un 1,6% con doctorado. Estos datos muestran una plantilla profesional mayoritariamente calificada, con un alto porcentaje de personal que ha accedido a posgrados o especializaciones.

Este perfil coincide con los hallazgos de Ormeño (2022), quien evidenció que el nivel académico influye en el ausentismo, siendo los auxiliares de enfermería más propensos a faltar por sobrecarga física. Además, Peralvo y Pérez (2018) observaron que el personal con mayor formación tiende a asumir más responsabilidades, lo que puede aumentar el desgaste emocional y, en consecuencia, el ausentismo. García et al. (2023) también reportaron diferencias en el ausentismo según el grado académico, siendo más frecuente en personal con menor preparación formal.

Tabla 4

Familiar a cargo

		Frecuencia	Porcentaje
Familiares a cargo	No	95	76,0
	Si	30	24,0
	Total	125	100,0
Tipo	Hijos menores de edad	9	7,2
	Hijos mayores de edad	6	4,8
	Madre cargo	6	4,8
	Familiares con discapacidad	3	2,4
	Padre a cargo	3	2,4
	Sin especificar	3	2,4
	No corresponde	95	76,0
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 24% del personal de enfermería reportó tener familiares a cargo, destacándose los hijos menores de edad (7,2%) como el grupo más frecuente, seguido por hijos mayores y padres. El 76% indicó no tener responsabilidades familiares directas. Estos datos sugieren que una parte del equipo combina su labor profesional con funciones de cuidado, lo que puede influir en su disponibilidad para cumplir con la jornada laboral completa o turnos rotativos.

Según Castañeda et al. (2021), el cuidado de familiares dependientes, especialmente hijos y adultos mayores, incrementa la probabilidad de ausentismo por interferencias en los horarios laborales. Cabrera et al. (2022) agregan que estas cargas familiares pueden generar tensión emocional y estrés, afectando la regularidad en la asistencia al trabajo. Estas condiciones, sumadas al agotamiento acumulado, son factores que deben considerarse en contextos hospitalarios con alta demanda asistencial.

Tabla 5

Descripción del puesto laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Cargo desempeñado	Enfermera	78	62,4
	Auxiliar de enfermería	37	29,6
	Líder de servicio	10	8,0
	Total	125	100,0
Años en el cargo	Menos de 1 año	2	1,6
	De 1 a 5 años	7	5,6
	De 6 a 10 años	29	23,2
	Más de 11 años	87	69,6
	Total	125	100,0
Estabilidad laboral	Nombramiento definitivo	96	76,8
	Nombramiento provisional	18	14,4
	Contrato	11	8,8
	Total	125	100,0
Pluriempleo	No	113	90,4
	Si	12	9,6
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 62,4% del personal encuestado ocupa el cargo de enfermera, el 29,6% es auxiliar de enfermería y el 8% líder de servicio. La mayoría (69,6%) cuenta con más de 11 años de experiencia y el 76,8% posee nombramiento definitivo. Solo el 9,6% reportó tener pluriempleo. Estos datos reflejan una plantilla laboral consolidada, con estabilidad contractual y amplia trayectoria en la institución, lo que puede influir en la percepción y respuesta frente a las condiciones laborales.

Velásquez et al. (2019) señalan que el tiempo prolongado en funciones asistenciales incrementa el riesgo de desgaste físico y emocional, especialmente en instituciones con alta demanda. Asimismo, Plazas et al. (2023) argumentan que la estabilidad laboral, aunque genera compromiso, también puede asociarse a rutina y

fatiga crónica si no se acompaña de incentivos y rotación adecuada. Finalmente, Becerra et al. (2024) advierten que el pluriempleo, aunque minoritario, representa una carga adicional que puede impactar en la salud del personal y en la frecuencia de ausencias laborales.

Tabla 6

Distribución del personal de enfermería según turno, carga horaria y área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Turno trabajado	Rotativo	108	86,4
	Diurno	17	13,6
	Total	125	100,0
Horas trabajadas mensualmente	160 h	79	63,2
	120 h	33	26,4
	Más de 120 h	5	4,0
	Más de 160 h	8	6,4
	Total	125	100,0
Área en la que trabaja	Emergencia	20	16,0
	Ginecología	18	14,4
	Cirugía	16	12,8
	Pediatría	16	12,8
	Medicina interna	15	12,0
	Centro quirúrgico	14	11,2
	Neonatología	11	8,8
	Consulta externa	6	4,8
	Central de esterilización	5	4,0
	Centro obstétrico	3	2,4
	Familiar	1	0,8
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 86,4% del personal trabaja en turnos rotativos y solo el 13,6% en turno diurno. En cuanto a la carga horaria, el 63,2% labora 160 horas al mes, seguido por el 26,4% con jornadas de 120 horas. Las áreas con mayor concentración de personal son emergencia (16,0%), ginecología (14,4%), cirugía y pediatría (12,8% cada una),

y medicina interna (12,0%), lo cual refleja una alta demanda en servicios críticos y especializados.

Según Camacho et al. (2024), el trabajo en turnos rotativos está vinculado al aumento del ausentismo por trastornos de sueño y desajustes en los ritmos biológicos. Parra et al. (2023) añaden que las jornadas extensas, combinadas con presión asistencial en áreas como emergencia y quirófano, incrementan el estrés y la fatiga, elevando el riesgo de inasistencia. Asimismo, Panta (2024) afirma que la carga horaria en sectores de alta demanda afecta el bienestar del personal de enfermería y puede comprometer la continuidad del cuidado.

4.2. RESULTADOS SEGÚN EL SEGUNDO OBJETIVO

Identificar los factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería.

Tabla 7

Factores personales

		Frecuencia	Porcentaje
¿Ha tenido que ausentarse del trabajo por responsabilidades familiares o de cuidado?	No	78	62,4
	Sí	47	37,6
	Total	125	100,0
¿Ha sufrido alguna enfermedad de origen crónico en los últimos 3 meses?	No	98	78,4
	Sí	27	21,6
	Total	125	100,0
¿La falta de motivación personal ha influido en la decisión de faltar al trabajo en ocasiones?	No	112	89,6
	Sí	13	10,4
	Total	125	100,0
¿La falta de conciliar la vida personal y laboral ha provocado ausentismo laboral?	No	116	92,8
	Sí	9	7,2
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 37,6% del personal de enfermería indicó haberse ausentado por responsabilidades familiares, mientras que el 21,6% reportó haber padecido enfermedades crónicas en los últimos tres meses. Solo el 10,4% atribuyó su ausencia a falta de motivación personal, y el 7,2% señaló dificultades para conciliar la vida laboral y personal como causa de ausentismo. Estos resultados reflejan que los factores personales, especialmente los relacionados con el cuidado familiar y problemas de salud, tienen un peso relevante en la inasistencia.

Estos hallazgos son consistentes con lo señalado por Toaza y Moreno (2024), quienes identificaron que las responsabilidades familiares y las enfermedades crónicas influyen significativamente en el ausentismo del personal

de salud. Igualmente, Bazalar y Castillo (2024) destacan que la incapacidad de equilibrar la vida personal y laboral contribuye a generar tensiones que derivan en ausencias, especialmente cuando no existen apoyos institucionales. Por otro lado, Villasana y Sánchez (2022) indican que la baja motivación, aunque menos frecuente, sigue siendo un factor presente, sobre todo en contextos con escaso reconocimiento laboral.

Tabla 8

Factores organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje
¿Considera que su carga laboral es?	a) Baja	6	4,8
	b) Moderada	82	65,6
	c) Alta	34	27,2
	d) Excesiva	3	2,4
	Total	125	100,0
¿Considera que la sobrecarga laboral influye en su asistencia al trabajo?	a) De acuerdo	19	15,2
	b) Neutral	42	33,6
	c) En desacuerdo	64	51,2
	Total	125	100,0
¿Cree que la falta de incentivos influye en el ausentismo laboral del personal de enfermería?	a) De acuerdo	30	24,0
	b) Neutral	50	40,0
	c) En desacuerdo	45	36,0
	Total	125	100,0
¿El número de horas trabajadas semanalmente afecta su bienestar y asistencia al trabajo?	a) De acuerdo	9	7,2
	b) Neutral	39	31,2
	c) En desacuerdo	77	61,6
	Total	125	100,0
¿El ambiente laboral en su unidad de trabajo afecta su motivación para asistir?	a) De acuerdo	21	16,8
	b) Neutral	34	27,2
	c) En desacuerdo	70	56,0
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 65,6% del personal percibe una carga laboral moderada, el 27,2% la considera alta y solo el 2,4% la califica como excesiva. Sin embargo, el 51,2% está en desacuerdo con que la sobrecarga influya en su asistencia. Un 24% está de acuerdo en que la falta de incentivos afecta el ausentismo, y el 16,8% afirma que el

ambiente laboral disminuye su motivación para asistir. La mayoría (61,6%) no relaciona directamente el número de horas semanales con ausencias laborales.

Estos resultados se relacionan con lo planteado por Ormeño (2022), quien identificó que la percepción de sobrecarga y ausencia de incentivos son factores clave en el ausentismo, incluso si los trabajadores no siempre lo reconocen abiertamente. Por su parte, Díaz (2021) sostiene que el ambiente organizacional incide en la motivación del personal de salud, y su deterioro puede generar ausencias encubiertas o desmotivación crónica. Finalmente, Camacuari-Cárdenas (2021) advierte que la carga física y emocional acumulada, más que la cantidad de horas, influye en el rendimiento y asistencia del personal de enfermería.

Tabla 9

Factores psicosociales

		Frecuencia	Porcentaje
¿Ha sentido estrés o agotamiento emocional que le haya llevado a ausentarse del trabajo?	a) De acuerdo	18	14,4
	b) Neutral	35	28,0
	c) En desacuerdo	72	57,6
	Total	125	100,0
¿Percibe que la mala relación con sus superiores o compañeros influye en su asistencia al trabajo?	a) De acuerdo	22	17,6
	b) Neutral	22	17,6
	c) En desacuerdo	81	64,8
	Total	125	100,0
¿Cuántas veces se requirió personal de reemplazo debido a la ausencia?	a) 1 a 4 veces	29	23,2
	b) 5 o más	2	1,6
	c) Desconoce	94	75,2
	Total	125	100,0
¿El ausentismo generó sobrecarga de trabajo en los compañeros de turno?	a) Si	80	64,0
	b) No	21	16,8
	c) Desconoce	24	19,2
	Total	125	100,0
¿Considera que el ausentismo de otros compañeros afecta la carga laboral de su puesto?	a) De acuerdo	97	77,6
	b) Neutral	12	9,6
	c) En desacuerdo	16	12,8
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 14,4% del personal indicó haberse ausentado por estrés o agotamiento emocional, mientras que el 17,6% relacionó su asistencia con malas relaciones laborales. Un 23,2% reportó haber sido reemplazado entre una y cuatro veces por ausencias, aunque el 75,2% desconoce esta información. El 64% afirmó que el ausentismo genera sobrecarga en sus compañeros, y el 77,6% reconoció que la

ausencia de otros incrementa su carga laboral. Estos datos muestran una percepción colectiva del impacto del ausentismo, aunque pocos lo atribuyen directamente al malestar emocional propio.

Estos resultados coinciden con lo planteado por López et al. (2024), quienes señalan que el agotamiento emocional es un factor silencioso que puede desencadenar inasistencias progresivas en personal de salud. Fierro-Taco y Pérez-Salas (2024) también advierten que las tensiones interpersonales en el entorno hospitalario inciden en la motivación para asistir al trabajo, incluso si los trabajadores no lo expresan abiertamente. Finalmente, Castañeda et al. (2021) afirman que la carga generada por el ausentismo de otros eleva la presión colectiva, afectando la cohesión del equipo y la sostenibilidad del servicio.

Tabla 10

Frecuencia del ausentismo

		Frecuencia	Porcentaje
¿Ha faltado al trabajo por motivos de enfermedad en los últimos 3 meses?	No	98	78,4
	Sí	27	21,6
	Total	125	100,0
¿Con qué frecuencia se ha ausentado al trabajo por enfermedad en los últimos 3 meses?	a) Ninguna vez	81	64,8
	b) 1 a 2 veces	44	35,2
	Total	125	100,0
¿Ha solicitado licencia o permiso con cargo a vacaciones en los últimos 3 meses?	No	108	86,4
	Sí	17	13,6
	Total	125	100,0
¿Cuál es la principal razón de su ausencia laboral?	a) Enfermedad	10	8,0
	b) Problemas personales	1	0,8
	c) Situaciones familiares	4	3,2
	d) Responsabilidades ineludibles	2	1,6
	No ha solicitado licencia o permiso	108	86,4
	Total	125	100,0

Elaborado por: Napoleón Tixilema y Alexandra Ramírez

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Análisis e interpretación

El 21,6% del personal reportó haber faltado al trabajo por enfermedad en los últimos tres meses, y el 35,2% señaló haberse ausentado entre una y dos veces. Solo el 13,6% indicó haber solicitado licencias con cargo a vacaciones. La principal razón de ausencia fue la enfermedad (8%), seguida por situaciones familiares

(3,2%) y responsabilidades ineludibles (1,6%). Un 86,4% no reportó haber solicitado permisos formales, lo cual sugiere una baja incidencia declarada de ausencias formales en el periodo analizado.

Estos resultados se alinean con los hallazgos de Suárez-Egoávil (2021), quien identificó que las enfermedades continúan siendo el principal motivo de ausencias laborales en personal de enfermería. Camacho et al. (2024) destacan que, aunque muchos trabajadores no solicitan licencias formales, las inasistencias breves y no registradas afectan igualmente la operatividad del servicio. Además, Tipantuña et al. (2021) subrayan que incluso ausencias ocasionales pueden repercutir negativamente en la planificación del personal y en la calidad del cuidado asistencial en contextos hospitalarios.

Tabla 11

Por cuantas ocasiones que le han trasladado de su área de trabajo a otro servicio en los últimos 3 meses por ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje
a) Ninguna vez	72	57,6
b) 1 a 2 veces	44	35,2
c) 3 a 5 veces	8	6,4
d) Más de 6 veces	1	0,8
Total	125	100,0

Nota. Resultados obtenidos tras la aplicación de las encuestas a los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Análisis e interpretación

El 57,6% del personal de enfermería no ha sido trasladado de área en los últimos tres meses, mientras que el 35,2% indicó haberlo sido entre una y dos veces. Un 6,4% reportó haber sido trasladado entre tres y cinco veces, y solo el 0,8% más de seis veces. Estos datos evidencian que una parte considerable del personal ha experimentado cambios de servicio a causa del ausentismo, lo cual puede afectar la continuidad y estabilidad en su área de trabajo.

Estos resultados coinciden con lo reportado por Terán y Vizuete (2022), quienes señalan que la rotación imprevista del personal por ausencias recurrentes genera desorganización operativa e incrementa la carga emocional del equipo. Del mismo modo, Parra et al. (2023) advierten que los traslados frecuentes debilitan el sentido de pertenencia y aumentan el desgaste profesional. Finalmente, Rutti (2022) encontró que este tipo de movilidad, especialmente en áreas críticas, incide negativamente en la calidad del cuidado y en la motivación del personal de enfermería.

4.3. RESULTADOS SEGÚN EL TERCER OBJETIVO

Elaborar un plan de mejoramiento orientado a la limitación del ausentismo laboral en el personal de enfermería, basadas en los resultados obtenidos en el estudio

Título del plan

Plan de mejoramiento institucional para reducir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, periodo febrero-junio 2025

Introducción

El ausentismo laboral en el ámbito hospitalario representa una de las principales amenazas para la eficiencia y continuidad de los servicios asistenciales, especialmente en el personal de enfermería. Este fenómeno se manifiesta como la ausencia reiterada o puntual del trabajador a su puesto de trabajo, generando desequilibrios operativos, aumento de carga laboral para los compañeros presentes y disminución en la calidad del cuidado brindado al paciente (Castañeda, Zarate & Fernández, 2021). La inasistencia del personal, incluso cuando es justificada, impacta directamente en los indicadores de productividad y satisfacción del usuario.

En el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, esta problemática ha sido evidenciada a través del análisis de los datos recolectados en el estudio desarrollado entre febrero y junio de 2025, en el cual se identificó que el ausentismo está estrechamente relacionado con factores personales, como enfermedades crónicas y responsabilidades familiares; organizacionales, como sobrecarga laboral y ausencia de incentivos; y psicosociales, como el estrés, el agotamiento emocional y las relaciones laborales tensas (Fierro & Pérez, 2024; Toaza & Moreno, 2024). Estos resultados demuestran que el fenómeno no responde a una causa única, sino a un conjunto de condiciones estructurales y contextuales que deben ser abordadas de forma integral.

Diversos estudios nacionales e internacionales coinciden en que la rotación del personal, la inadecuada planificación de turnos, la falta de apoyo institucional y el clima organizacional negativo contribuyen significativamente al ausentismo en los servicios de salud (Ormeño, 2022; García, Cruz & Villarreal, 2023). En contextos donde la demanda asistencial es alta, como los servicios de emergencia, cirugía o neonatología, la ausencia de un profesional genera sobrecarga en el equipo

restante, afectando la moral colectiva y generando un círculo vicioso de ausencias progresivas. Esta situación, si no es abordada oportunamente, puede provocar desgaste profesional y desmotivación generalizada.

El presente plan de mejoramiento surge como una respuesta estructurada y proactiva ante los hallazgos del estudio, con el objetivo de mitigar las causas que originan el ausentismo en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Considerando que el 21,6% del personal se ha ausentado por enfermedades en los últimos tres meses y que el 64% reconoce que las ausencias de sus compañeros aumentan su carga laboral, se evidencia la urgencia de diseñar estrategias organizacionales centradas en la promoción del bienestar, el equilibrio entre vida personal y laboral, y la gestión eficiente de los recursos humanos (Parra et al., 2023; López, Quintana & Garcés, 2024).

El presente plan de mejoramiento ha sido diseñado con base en los resultados del estudio sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Su finalidad es proponer una guía estructurada de acciones preventivas y correctivas, dirigidas a orientar futuras intervenciones institucionales que permitan disminuir la inasistencia laboral, mejorar el clima organizacional y fortalecer la gestión del talento humano en el área asistencial.

Este diseño se sustenta en el enfoque propositivo y preventivo, característico de investigaciones con orientación diagnóstica, en las que no se ejecutan las estrategias propuestas, pero se construyen de forma coherente con los hallazgos obtenidos. De esta manera, el plan establece lineamientos prácticos que pueden ser implementados por las autoridades institucionales de manera progresiva y adaptativa.

Objetivo del plan

Diseñar un plan de mejoramiento orientado a la limitación del ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Tabla 12

Estructura del plan de mejoramiento orientado a la limitación del ausentismo laboral

Dimensión	Estrategia	Acción propuesta	Propósito
Factores personales	Conciliación entre vida personal y laboral	Proponer flexibilidad en la asignación de turnos para personal con responsabilidades familiares.	Facilitar la asistencia laboral del personal que enfrenta cargas familiares o situaciones personales.
	Promoción de la salud del trabajador	Diseñar campañas informativas sobre prevención de enfermedades crónicas y autocuidado del personal de enfermería.	Prevenir ausencias relacionadas con condiciones de salud evitables o controlables.
Factores organizacionales	Incentivos institucionales no monetarios	Recomendar la implementación de un sistema de reconocimientos por asistencia continua y puntualidad.	Motivar la asistencia constante del personal mediante mecanismos de valoración institucional.
	Optimización de turnos y cargas laborales	Sugerir una revisión periódica de la distribución de turnos en áreas críticas,	Evitar la sobrecarga laboral que favorece el ausentismo en

		considerando el índice de ausencias.	servicios de alta demanda.
Factores psicosociales	Fortalecimiento del clima organizacional	Proponer talleres institucionales sobre relaciones interpersonales, manejo de conflictos y trabajo en equipo.	Reducir las tensiones entre compañeros y mejorar la convivencia laboral.
	Prevención del estrés y agotamiento emocional	Diseñar espacios de escucha activa y pausas activas breves dentro de la jornada laboral.	Disminuir los niveles de agotamiento emocional que inciden en la inasistencia del personal.

Tabla 13

Desarrollo operativo de las estrategias del plan de mejoramiento

Estrategia	**Definición**	**Recursos necesarios**	**Método para aplicarla**	**Posibles resultados esperados**
Conciliación entre vida personal y laboral	Mecanismo que busca equilibrar las responsabilidades familiares y laborales del personal de enfermería.	Reglamentos institucionales Formularios de solicitud de turnos Base de datos de cargas familiares.	Establecer un protocolo de flexibilización de turnos en casos debidamente justificados; coordinar con talento humano para redistribución de jornadas.	Reducción de ausencias por motivos familiares; mejora del bienestar laboral; mayor disposición del personal.
Promoción de la salud del trabajador	Estrategia preventiva enfocada en disminuir el ausentismo por enfermedades crónicas o evitables.	Folletos Profesionales de salud ocupacional Salas de charlas.	Planificar campañas trimestrales de prevención; ofrecer sesiones educativas sobre autocuidado; vincular al personal con programas de seguimiento médico.	Disminución de inasistencias por problemas de salud; aumento en el autocuidado y en la conciencia preventiva.
Incentivos institucionales no monetarios	Reconocimiento simbólico al personal que mantiene asistencia continua y actitud proactiva en el trabajo.	Certificados Material gráfico Espacios para exposición pública	Crear criterios de reconocimiento mensual; difundir resultados públicamente; entregar	Incremento de la motivación y compromiso del personal; reducción del

		(murales, redes internas).	estímulos en reuniones de equipo.	ausentismo injustificado.
Optimización de turnos y cargas laborales	Proceso de reorganización del personal en función de la carga de trabajo y áreas de mayor demanda.	Reportes de asistencia, cronogramas de turnos Apoyo de talento humano.	Evaluar mensualmente las áreas con mayor incidencia de ausentismo; redistribuir el personal de manera preventiva según demanda asistencial.	Mejora de la eficiencia operativa; menor sobrecarga del personal; reducción de ausencias por agotamiento.
Fortalecimiento del clima organizacional	Estrategia orientada a mejorar las relaciones laborales, la comunicación y la cooperación entre colegas.	Facilitadores internos o externos Material didáctico Espacio para actividades grupales.	Organizar talleres de habilidades sociales y trabajo en equipo; aplicar encuestas de clima laboral; realizar dinámicas de integración.	Mejora del ambiente laboral; disminución de tensiones y conflictos; aumento en la retención del personal.
Prevención del estrés y agotamiento emocional	Medidas orientadas a reducir la carga emocional del personal expuesto a turnos exigentes y ambientes críticos.	Psicólogo institucional Cronogramas de pausas activas Espacios físicos.	Ofrecer sesiones breves de relajación o mindfulness; implementar pausas activas dentro de la jornada; activar un servicio de escucha emocional.	Reducción del estrés percibido; menor ausentismo por agotamiento emocional; mejora del clima psicosocial.

Tabla 14

Indicadores de evaluación del plan de mejoramiento (referenciales)

Dimensión	**Indicador propuesto**	**Descripción**	**Método de medición**	**Frecuencia sugerida**
Personal	Porcentaje de reducción del ausentismo mensual	Variación en el número de ausencias laborales justificadas o no justificadas.	Análisis comparativo de reportes de ausentismo.	Mensual
Personal	Porcentaje de trabajadores con enfermedades crónicas registradas que reciben seguimiento médico	Evaluación del acceso a intervenciones preventivas.	Registro médico institucional.	Trimestral
Organizacional	Nivel de satisfacción laboral del personal	Grado de satisfacción medido antes y después del plan.	Encuesta tipo Likert autoadministrada.	Semestral
Organizacional	Participación en programas de reconocimiento y motivación	Número de personas reconocidas o premiadas por asistencia y desempeño.	Registro interno de estímulos.	Trimestral
Psicosocial	Porcentaje de participación en talleres psicoeducativos	Evaluación del interés y compromiso del personal con actividades de bienestar.	Listas de asistencia.	Trimestral
Psicosocial	Percepción del clima organizacional	Cambio en la percepción del ambiente de trabajo.	Encuesta anónima institucional.	Anual

Tabla 15

Resultados obtenidos según objetivos

Objetivo	Resultados
Caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro	La mayoría del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro tiene entre 46 y 60 años (52,8%) y es predominantemente femenino (92,8%), con un estado civil mayoritariamente casado (54,4%). Este perfil sociodemográfico sugiere una población con posibles responsabilidades familiares, lo que puede influir en la recurrencia del ausentismo, especialmente en turnos críticos. La coincidencia con estudios previos confirma que la edad, género y estado civil son factores asociados a la inasistencia laboral en contextos hospitalarios. En relación con el nivel académico, el 71,2% cuenta con licenciatura en enfermería y el 45,6% posee estudios de cuarto nivel, lo que indica una plantilla profesional calificada. Sin embargo, los auxiliares presentan mayor riesgo de ausencias por sobrecarga física. Además, el 24% tiene familiares a cargo, especialmente hijos menores, lo que refuerza la necesidad de políticas que apoyen la conciliación trabajo-familia. La presión por responsabilidades personales puede afectar la asistencia regular al trabajo. En lo laboral, el 86,4% trabaja en turnos rotativos y el 63,2% cumple jornadas de 160 horas mensuales, principalmente en áreas

	críticas como emergencia y ginecología. El 69,6% tiene más de 11 años de experiencia y el 76,8% cuenta con nombramiento definitivo, reflejando estabilidad, pero también riesgo de desgaste crónico. Estos factores laborales y organizacionales, combinados con la alta demanda asistencial, contribuyen a la aparición de ausencias, afectando la operatividad del hospital y el bienestar del equipo de enfermería.
Identificar los factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería.	Los factores personales más relevantes identificados fueron las responsabilidades familiares (37,6%) y las enfermedades crónicas (21,6%), que representan las principales causas de ausentismo. Aunque en menor proporción, la falta de motivación personal (10,4%) y la dificultad para conciliar vida laboral y personal (7,2%) también fueron señaladas. Esto indica que los compromisos familiares y las condiciones de salud influyen significativamente en la inasistencia del personal de enfermería, afectando su continuidad laboral y disponibilidad operativa en el hospital. Respecto a los factores organizacionales, el 65,6% percibe una carga laboral moderada y un 27,2% la califica como alta. Sin embargo, más de la mitad no asocia directamente esta sobrecarga con su ausentismo. Aun así, el 24% menciona que la falta de incentivos influye en la asistencia

	y el 16,8% reconoce que el ambiente laboral afecta su motivación. Estos hallazgos reflejan una relación latente entre condiciones institucionales, reconocimiento profesional y presencia laboral. En cuanto a los factores psicosociales, el 14,4% se ha ausentado por estrés o agotamiento emocional y el 17,6% atribuye su inasistencia a malas relaciones laborales. Además, el 64% afirma que el ausentismo de compañeros genera sobrecarga, y el 77,6% reconoce que afecta directamente su carga de trabajo. Estas cifras revelan que el entorno emocional y las dinámicas del equipo influyen en el ausentismo, al generar tensión, redistribución forzada de tareas y rotación no planificada entre servicios.
Elaborar un plan de mejoramiento orientado a la limitación del ausentismo laboral en el personal de enfermería, basadas en los resultados obtenidos en el estudio.	A partir del análisis de los factores identificados, se diseñó un plan de mejoramiento para reducir el ausentismo laboral del personal de enfermería. El plan contempla estrategias dirigidas a factores personales, organizacionales y psicosociales, con enfoque preventivo y correctivo. Entre los aspectos más destacados están la conciliación vida-trabajo, la promoción del autocuidado y la creación de espacios para la salud emocional, que buscan mitigar causas recurrentes como enfermedades crónicas, cargas familiares y agotamiento emocional.

	En cuanto al ámbito organizacional, el plan propone la implementación de incentivos no monetarios, la optimización de turnos y una redistribución racional del personal en áreas críticas. Estas acciones están orientadas a disminuir la sobrecarga laboral, mejorar la motivación institucional y fortalecer el compromiso del equipo. Además, se incluyen estrategias de reconocimiento, análisis de asistencia mensual y mecanismos de planificación adaptativa, que permiten detectar y corregir a tiempo las causas estructurales del ausentismo. En el componente psicosocial, se plantean talleres de manejo de conflictos, pausas activas y servicios de apoyo emocional institucional. Estas acciones buscan fortalecer el clima organizacional y prevenir el desgaste profesional. El plan incorpora indicadores de seguimiento como la reducción mensual del ausentismo, la participación en actividades institucionales y la mejora en la percepción del ambiente laboral. Su enfoque progresivo permite a las autoridades hospitalarias aplicarlo de forma práctica para reducir inasistencias y mejorar la continuidad del cuidado.

Elaborado por: Ramírez Alexandra y Napoleón Tixilema

5. MARCO ADMINISTRATIVO

5.1. Cronograma de actividades

Actividad	Febrero			Marzo					Abril				Mayo				Junio		
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19
Presentación de la denuncia del tema																			
Revisión de la denuncia por la unidad de titulación																			
Aprobación del tema																			
Revisión y denuncia del anteproyecto																			
Revisión por el director y par académico																			
Aprobación del anteproyecto																			
Diseño de instrumentos de recolección de información																			
Recolección de la información																			
Análisis de la información																			
Elaboración del proyecto de investigación																			

Correcciones y observaciones según director y pares																			
Redacción del cuerpo final del informe del proyecto																			
Revisión por el director y par académico																			

5.2. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario ($)	Costo total ($)
Acceso a internet	250	0,75	187,5
Traslados	30	0,75	22,5
Impresiones varias	250	0,15	37,5
Impresión de borradores	950	0,15	142,5
Anillado	6	2	12
CD	3	2	6
Total			408

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- El perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro evidencia una población mayoritariamente femenina, con experiencia laboral prolongada, turnos rotativos y responsabilidades familiares. Estas características sugieren una alta exposición a factores que pueden desencadenar ausentismo, como el desgaste físico, las exigencias del entorno hospitalario y la necesidad de conciliar las obligaciones laborales con la vida personal. Comprender este perfil resulta esencial para orientar políticas que mejoren la asistencia y optimicen la distribución del recurso humano en salud.
- Los factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería son de naturaleza múltiple. A nivel personal, predominan los compromisos familiares y problemas de salud; en el plano organizacional, influyen la percepción de carga laboral, la falta de incentivos y un clima institucional poco estimulante; mientras que, en lo psicosocial, el estrés y las tensiones interpersonales desempeñan un papel relevante. La interacción de estos factores refleja la necesidad de una visión integral en la gestión del talento humano para reducir las inasistencias laborales.
- El plan de mejoramiento diseñado responde de forma directa a los hallazgos del estudio, abordando los factores personales, organizacionales y psicosociales que inciden en el ausentismo laboral. Las estrategias propuestas promueven el bienestar del personal, el equilibrio vida y trabajo y la creación de entornos laborales más saludables. La implementación de acciones como la flexibilización de turnos, el reconocimiento institucional y los espacios de apoyo emocional constituye una base sólida para fortalecer la asistencia del personal de enfermería y garantizar una atención continua y de calidad en el hospital.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda implementar un sistema de gestión de turnos más flexible que considere la edad, la experiencia, la situación familiar y la carga física del personal de enfermería, con el fin de prevenir el desgaste crónico y favorecer la asistencia continua, especialmente en servicios de alta demanda.

Se sugiere desarrollar un programa integral de bienestar laboral que incluya seguimiento médico preventivo, incentivos motivacionales, espacios de diálogo institucional y talleres de manejo del estrés, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 326, numeral 5) y la Ley Orgánica de Salud, que garantizan el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral seguro y saludable. El propósito es disminuir los factores personales, organizacionales y psicosociales que contribuyen al ausentismo.

Se propone que la Gestión de Enfermería y el Departamento de Talento Humano adopten e implementen el plan de mejoramiento diseñado, evaluando su impacto mediante indicadores periódicos. Dicho plan será entregado y socializado con la institución, con énfasis en la participación activa del personal, el fortalecimiento del clima organizacional y la reducción progresiva de las inasistencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, E., Guzmán, M., Sidel, K., & Sidel, K. C. (2023). *Metodología de la Investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación.* Mawil Publicaciones de Ecuador. https://doi.org/https://doi.org/10.26820/978-9942-622-59-4

Ardila, M. (2023). *Impacto de la salud mental en el ausentismo laboral en las organizaciones.* Fundación Universitaria del Área Andina. https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/9f4899a1-eafc-4c5f-86cc-b3132d6b4d10/content

Arias, G., Jara, A., & Ramos, P. (2022). Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay. *Rev. Salud Pública Parag., 12*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.18004/rspp.2022.junio.13

Bazalar, Y., & Castillo, V. (2024). *Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9414

Becerra, J., García, O., Velásquez, E., & Villareal, I. (2024). Absentismo laboral por causa médica en modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana. *Absentismo laboral por causa médica en modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana, 33*(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602024000100008#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,gestacionales%20y%20privaci%C3%B3n%20de%20la

Béjar, V., Madrigal, F., & Madrigal, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *Redilat, VI*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555

Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica, 32*(2). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011

Bousmaha, H. (2022). *La inluencia de los riesgos psicosociales en el absentismo laboral.* Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55940/TFG-L3224.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera, R., Tapia, M., García, H., & López, O. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias, 8*(3). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635263

Camacho, E. (2024). *Condiciones de trabajo y su relación con las enfermedades ocupacionales del profesional de enfermería que laboran en los servicios de un hospital de Chimbote-2024.* Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/7ac96c72-1395-47e9-b44c-5ad92a8bbc37

Camacho, L., Córdoba, L., & Santos, N. (2024). *Consecuencias de las ausencias por incapacidad médica del personal de enfermería del servicio de urgencias en la ESE Hospital Federico Lleras Acosta enfocada en el desempeño laboral: Un enfoque integral hacia la mejora del servicio de salud.* EAN Universidad. https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/8449ab63-f0b5-45fd-a027-e90e270a409a/content

Camacuari-Cárdenas, F. (2021). Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Nacional dos de Mayo. *Panacea, 10*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.35563/rmp.v10i2.431

Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global, 17*(50). https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251

Castañeda, F., Zarate, S., & Fernández, A. (2021). *Influencia de los factores psicosociales en el ausentismo laboral del talento humano en salud de la Subred Centro-Oriente. Bogotá 2020.* EAN Universidad, Bogotá. https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/7185cfb4-6713-49d9-87d0-a61f5b9dc2e2/content

Castelar, P. (2020). *Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un Hospital Público, Callao.*

Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49967/Castelar_CPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacma, E., & Laura, T. (2021). Investigación cuantitativa: buscando la estandarización de un esquema taxonómico. *Revista Médica de Chile, 49*(9). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901382

Crespí, M. (2022). *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo.* Universitat. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/674695/Crespi_Ferriol_Mariadelmar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2020). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte, 9*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426

Díaz, D. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17*(2). https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079

Espini-Porras, C., }luna, M., Flores, L., Ramírez, E., Brito, M., & Gómez, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria, 17*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732

Espino- Porras, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria, 17*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732

Fierro, T., & Pérez, F. (2024). Los Factores de Riesgos Psicosociales y su Incidencia en el Absentismo Laboral en el Personal Administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro De Guaranda. *Polo del Conocimiento, 9*(9). https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8031

García, J., Cruz, J., & Villarreal, H. (2023). Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona 3 Tuxepec Oaxaca. *Redilat, IV*(6). https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1515

Gómez, D., Gómez, K., Fuentes, D., & León, C. (2025). Factores de deterioro del clima laboral de enfermería asociados al enlace de turno. *Prévia, 46*.

https://seer.ufrgs.br/rgenf/article/view/146301

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición ed.). Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Hilario, L. (2020). *Ausentismo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú.* Facultad de Obstetricia y Enfermería. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12548/hilario_flr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leitón, Z., & Arteaga, N. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *Sciéndo, 25*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.004

López, A., Quintana, R., & Garc+ia, H. (2024). Análisis de Burnout y salud mental. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera, 1*(42). https://doi.org/https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.701

López, S. (2025). La lucha contra el absentismo laboral en el marco de la negociación colectiva ¿todo es válido? Un análisis ante el último pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia 40/2025. *Revista JUsticia & Trabajo, 6*(6). https://doi.org/https://doi.org/10.69592/2952-1955-N6-JUNIO-2025-ART-8

Lucas-Hernández, A., González, V., López, A., & Kammar, a. M. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Rev. Med. Inst Mex Seguro Soc., 60*(5). https://doi.org/PMCID: PMC10395996.

Luengo, C., Palma, S., Sandoval, C., Sepúlveda, A., & Villarroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres ausiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad. *Artigo, 25*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019

Mata-Celi, S., & Silva-Caicedo, R. (2023). Patologías respiratorias, gastrointestinales, osteomusculares como causa del ausentismo laboral en el distrito de salud 19D03. *Journal Scientific Investigar, 7*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1408-1425

Mejía, D. (24 de Septiembre de 2021). *Scielo.* Principales causas de ausentismo laboral: http://scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

07642021000200011

Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025.* https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf

Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 66*(21). https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004

Obando, R., Arévalo, J., Aliafa, R., & Obando, M. (2021). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia COVID-19. *Index de Enfermería, 29*(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com

Olivier, G. (2020). Aproximación al estudio del ausentismo en la educación media superior. *Andamios, 17*(43). https://doi.org/https://doi.org/10.29092/uacm.v17i43.775

Organización Mundial de la Salud. (07 de Noviembre de 2022). *Salud Ocupacional: lostrabajadores de la salud*. who.int: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers

Organización Mundial de la Salud. (24 de Septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. who.int: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Ormeño, X. (2022). *Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17743/1/T-UCSG-POS-MGSS-323.pdf

Paniagua, R. (2025). El síndrome de burnout y el desempeño del profesional de enfermería. *Revista Científica Magna Sapientia, 3*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.62308/ms/030104

Panta, N. (2024). *Ausentismo laboral y la calidad de cuidado asistencial en una entidad de salud.* Universidad Cesar Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_97dd803fe56ffcd127940a02808c50f1

Parra, I., Díaz, N., & Saballeth, J. (2023). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfemrería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial de Bogotá. *Revista CIFE, 25*(42). https://doi.org/https://doi.org/10.15332/22484914.8733

Peralvo, A., & Pérez, E. (2018). *Ausentismo laboral en el personal profesional en Enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en la ciudad de Quito.* Universidad Central del Ecuador. https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/de1033cf-4c92-4041-82cc-fa9d310d1b90/content

Perca, L. (2023). Sarosfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investigación e innovación, 3*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849

Pérez, L., & Valle, M. (2024). *Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Vesalio San Borja.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9954/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Plazas, L., Jiménez, C., & Romero, C. (2023). *Estrés laboral en el área de la Salud.* Fundación Universitaria del Área Andina. https://digitk.areandina.edu.co/entities/publication/0c635ca3-0b4b-42f4-9de2-501bac495b44

Pogo-Carrillo, D., & López-Pérez, G. (2021). Ausentiamo Laboral del Personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. *Polo del Conocimiento, 6*(10). https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3227

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (22 de Enero de 2015). *(RO 418).* Ecuador. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/LOTAIP/SNAP/REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_ORGANICA_DEL_SERVICIO_PUBLICO.pdf

Rojas, J., & Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciéndo, 23*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011

Rutti, T. (2022). *Características del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Julio C Perrando de la ciudad de Resistencia.* Universidad Nacional del Nordeste.

https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/54833/RIUNNE_FMED_TM_Rutti_TMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sempértegui, B. (12 de Mayo de 2023). *Escasez de profesionales de enfermería afecta a Ecuador*. Puce.edu.ec: https://conexion.puce.edu.ec/escasez-de-profesionales-de-enfermeria-afecta-a-ecuador/#:~:text=Un%20informe%20del%20Consejo%20Internacional,provocaron%20mayores%20ausencias%20y%20renuncias

Serna, D., & Sánchez, M. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico, 24*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372

Sesme, D. (2020). *Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15837

Soledad, N. (2021). Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. *Salud, Ciencia y Tecnología, 1*(25). https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt202125

Suárez, C. (2021). Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21*(2). https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3657

Suárez-Egoávil, C. (2021). "Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú. *Rev. Fac. Med., 21*(2). https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3657

Tatamuez, R., Milena, A., & Matabanchoy, S. (2020). Revisión sistemática Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Universidad y Salud, 21*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.192101.143

Terán, C., & Vizuete, J. (2022). Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. *Digital Publisher, 7*(5). https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387

Tipantuña, P., Sánchez, A., Cheverria, S., & Andrade, R. (2021). Análisis del conto deel ausentismo laboral en personal de enfermería. *Revista de Ciencia de la Salud, 14*(2). https://doi.org/https://www.semanticscholar.org/reader/f6c78e143f88083e

c800185061f9b130242b2b94

Toaza, R., & Moreno, K. (2024). Ausentismo y desempeño laboral: un acercamiento al rendimiento de las unidades médicas del Hospital General Ambato. *Runas, 5*(10). https://doi.org/https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.200

Torrano, F., Fernández, I., & Botey, M. (2020). Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral. *Anales de Psicología , 36*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.371201

Velasquez, R., Ponce, L., & Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería, 35*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192019000400007&script=sci_abstract

Villasana, L., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio, 1*(49). https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092

ANEXOS

Anexo. 1 Resolución de aprobación del tema emitido por consejo directivo

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR — DECANATO — FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Consejo Directivo
Resolución Nro. DFCS- RCD- 118-2025

Fecha y lugar: Guaranda, 24 de febrero del 2025

EL SUSCRITO DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, ING. CARLOS RAMÍREZ CHIMBO. Mgtr., CERTIFICA: Que, el Consejo Directivo de la Facultad en sesión extraordinaria (03) del 24 de febrero del 2025, en el:

PUNTO 7.- Tratamiento y aprobación del Memorando Nro. UEB-CCE-2025-097-M suscrito por la Lic. Stefanny Días Ledesma Coordinadora de la Carrera Enfermería, quien remite el Acta de Comisión de Titulación de fecha 11 de febrero del 2025.

EL CONSEJO DIRECTIVO
CONSIDERANDO:

QUE, El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en el artículo 44.- Atribuciones del Consejo Directivo, manifiesta:
a) Sesionar ordinariamente en forma obligatoria dos veces al mes; y, en forma extraordinaria cuando el caso lo amerite; la convocatoria la realizará el presidente o la mitad más uno de sus miembros;
b) Designar al representante de la facultad, para que conforme las comisiones y comités que determine el presente Estatuto;
c) Emitir resoluciones para el funcionamiento de la gestión administrativa, académica, investigación y vinculación de la Facultad, acorde a la normativa legal;
d) Aprobar la planificación estratégica y el plan operativo anual (POA) de la Facultad y carreras, y remitir a las instancias correspondientes;
e) Aprobar la planificación académica de la Facultad, sobre la base de las políticas emitidas por Consejo Universitario para el ciclo académico correspondiente, y remitir para conocimiento y toma de decisiones a las instancias y organismos, observando el procedimiento de ley;
f) Aprobar la planificación de los procesos de titulación;
g) Aprobar en primera instancia, proyectos de nueva oferta académica y/o de supresión de carreras;
h) Aprobar requerimientos de titularización, en primera instancia de profesores e investigadores, para presentar a los organismos correspondientes;
i) Analizar proyectos de reglamentos y reformas propuestos, para su aprobación en los organismos o instancias pertinentes;
j) Resolver en primera instancia las solicitudes de carácter académico y administrativo de profesores y estudiantes; y,
k) Las demás que determine la normativa legal.

QUE, Visto el Memorando Nro. UEB-CCE-2025-097-M suscrito por la Lic. Stefanny Días Ledesma Coordinadora de la Carrera Enfermería, quien remite el Acta de Comisión de Titulación de fecha 11 de febrero del 2025.

QUE, Visto el ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA
A las 8:30 a.m., se inicia la reunión con una cordial bienvenida y saludo a los miembros de la comisión. A continuación, se procede con la lectura de la convocatoria, la cual especifica el tema a tratar. Los integrantes de la comisión de titulación expresan su conformidad para comenzar la sesión, según los puntos establecidos en dicha convocatoria.
Anexo 1: Convocatoria reunión extraordinaria 10/02/2025
Desarrollo del orden del día:

PUNTO 3.- Tratamiento de los oficios de aprobación del tema del trabajo de titulación
La Unidad de Titulación, recepta los temas de investigación para su análisis y aprobación. Los temas son evaluados en cuanto a su originalidad, adecuación y pertinencia con las líneas de investigación. Aquellos que cumplan con los criterios establecidos serán aprobados, caso contrario, serán rechazados y se comunicarán los motivos específicos de la decisión al estudiante. Posteriormente, se procederá a la asignación de tutores y a la solicitud de aprobación a las instancias superiores, conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

Tabla N°2

Nombres y Apellidos	Tema propuesto	Tema Aprobado por la comisión de titulación	Modalidad de titulación	Director de tesis asignado	Observaciones
Geomayra Nashely Moreta Velásquez Estefania Mariela Naranjo Bonilla	Conocimientos en cuidados paliativos en internos de enfermería de universidades de la zona 5 en el hospital Alfredo Noboa Montenegro	Conocimientos, actitudes y prácticas sobre cuidados paliativos en internos de enfermería de la zona 5 en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025.	Proyecto de investigación	Lic. Patricia Guerra Mgtr.	
Paula Camila García Bayas Sara Estefania Valverde Flores	Vivencias de los profesionales de enfermería en el cuidado de neonato Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo enero – abril 2025	Vivencias de los profesionales de enfermería en el cuidado de neonato Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025.	Estudio de caso	Lic. María Olalla Mgtr.	
Katherin Marcela Bautista Usiña Verónica Nataly Toapanta	Relación entre el estado nutricional y la incidencia de enfermedades en niños menores de 5 años en el centro de salud Guanujo provincia de Bolívar, periodo diciembre 2024 – marzo 2025	Relación entre estado nutricional e incidencia de enfermedades en niños menores de 5 años en el Centro de Salud Guanujo. Febrero - junio 2025.	Proyecto de investigación	Lic. Mery Rea PhD.	
Andersson Javier Duche Cáliz Anthony Alexander Guailla Prado	Monitoreo y evaluación del HEARTS, centro de salud Gonzalo Cordero Crespo y Guanujo, marzo – junio 2025	Monitoreo y evaluación del HEARTS, centro de salud Gonzalo Cordero Crespo y Guanujo. Febrero - junio 2025.	Proyecto de investigación	Lic. María Olalla	
Erick Paúl Vera Herrera Jenifer Stefania Pérez Pasto	Cumplimiento de la pausa quirúrgica para el personal que labora en el quirófano del hospital Alfredo Noboa Montenegro, febrero – abril 2025	Cumplimiento de la pausa quirúrgica para el personal que labora en el quirófano del hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025.	Proyecto de investigación	Lic. Moraima Remache Mgtr.	
Alcides Napoleón Tixilema Sisa Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo	Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro, periodo enero – abril 2025	Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025.	Proyecto de investigación	Lic. Gladys Naranjo Mgtr.	

<u>CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE</u>: SOBRE LA BASE DEL CONTENIDO DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA, DESARROLLADA EL 11 DE FEBRERO DEL 2025; EN EL PUNTO TRES DEL ACTA, SE ACOGE LA RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN, Y SE APRUEBA LOS TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CUANTO A SU ORIGINALIDAD, ADECUACIÓN Y PERTINENCIA SEGÚN LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN, SE APRUEBA TAMBIÉN Y LA DESIGNACIÓN DE TUTORES, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL SIGUIENTE CUADRO:

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA APROBADO POR LA COMISIÓN DE TITULACIÓN	MODALIDAD DE TITULACIÓN	DIRECTOR DE TESIS ASIGNADO
GEOMAYRA NASHELY MORETA VELÁSQUEZ ESTEFANIA MARIELA NARANJO BONILLA	CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS EN INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA ZONA 5 EN EL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. FEBRERO - JUNIO 2025.	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LIC. PATRICIA GUERRA MGTR.
PAULA CAMILA GARCÍA BAYAS SARA ESTEFANIA VALVERDE	VIVENCIAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL CUIDADO DE NEONATO HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. FEBRERO - JUNIO 2025.	ESTUDIO DE CASO	LIC. MARÍA OLALLA MGTR.

FLORES			
KATHERIN MARCELA BAUTISTA USIÑA VERÓNICA NATALY TOAPANTA	RELACIÓN ENTRE ESTADO NUTRICIONAL E INCIDENCIA DE ENFERMEDADES EN NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS EN EL CENTRO DE SALUD GUANUJO. FEBRERO - JUNIO 2025.	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LIC. MERY REA PHD.
ANDERSSON JAVIER DUCHE CÁLIZ ANTHONY ALEXANDER GUAILLA PRADO	MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL HEARTS, CENTRO DE SALUD GONZALO CORDERO CRESPO Y GUANUJO. FEBRERO - JUNIO 2025.	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LIC. MARÍA OLALLA
ERICK PAÚL VERA HERRERA JENIFER STEFANIA PÉREZ PASTO	CUMPLIMIENTO DE LA PAUSA QUIRÚRGICA PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL QUIRÓFANO DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. FEBRERO - JUNIO 2025.	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LIC. MORAIMA REMACHE MGTR.
ALCIDES NAPOLEÓN TIXILEMA SISA PIEDAD ALEXANDRA RAMÍREZ TIBALOMBO	FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. FEBRERO - JUNIO 2025.	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LIC. GLADYS NARANJO MGTR.

Notifíquese. –

ING. CARLOS RAMÍREZ CHIMBO Mgtr.
DECANO

Lo certifico. –

LIC. TANIA HURTADO GARCÍA
SECRETARIA DE CONSEJO DIRECTIVO

SLP/TH

Anexo. 2 Designación del tutor

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda 07/03/2025

Lcda. Gladys Naranjo Mgtr

Profesor Investigador

De mi consideración:

Con un cordial saludo, me permito informar que, según resolución Nro. DFCS- RCD -118- 2025 del Consejo Directivo en sesión ordinaria de fecha 24 de febrero del 2025 resuelve:

Aprobar la distribución de los grupos de Titulación de grado de la Carrera Enfermería según: (...) la tabla Nro. 02 del acta con la asignación de directores según la modalidad, tema presentado, líneas de investigación. Periodo académico fecha 24 de febrero del 2025, Modalidad Proyecto de Investigación de estudiantes de la Cohorte mayo 2023 a abril 2024 y de la Cohorte septiembre 2023 a agosto 2024 Rediseño.

Por lo expuesto se ha realizado la designación como director de Tesis del proyecto según el siguiente detalle:

Apellidos y Nombres	Tema Aprobado por la Comisión de Titulación	Modalidad de Titulación	Directores de Tesis Asignado
Alcides Napoleón Tixilema Sisa Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo	Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - junio 2025.	Proyecto de Investigación	Lcda. Gladys Naranjo Mgtr

Por lo que solicito comedidamente se proceda con el acompañamiento, según los tiempos establecidos

Atentamente

Dr. Santiago Freire
Coordinador
Unidad de Titulación

Recibido 10-03-25 10:30am Guaranda/enf.

Anexo. 3 Permiso de ejecución de la investigación en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
CSZ5 – Hospital Alfredo Noboa Montenegro
Gerencia

Oficio Nro. MSP-CZS5-BO-HG-ANM-G-2025-0036-OF

Guaranda, 28 de marzo de 2025

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA- UEB

Señora Magíster
Stefanny Karolina Dias Ledesma
Coordinadora de la Carrera de Enfermería
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
En su Despacho

Autorizado favor coordinar con el Dr. Santiago Pacheco Responsable de Docencia y Lcda Jeny Nuñez Coordinadora de Enfermería

Por medio de la presente, en respuesta al memorandum, se autoriza la realización del trabajo de investigación "Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, febrero – junio 2025" teniendo como autores
Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo
Alcides Napoleón Tixilema Sisa

En respuesta al Documento No. UEB-FCSS-2025-0045-O

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo a la presente es para solicitar su autorización y apertura para que los estudiantes de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación apliquen su trabajo de titulación en la casa de salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información para el desarrollo de la investigación que se detallan a continuación:

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública

CSZ5 – Hospital Alfredo Noboa Montenegro
Gerencia

Oficio Nro. MSP-CZS5-BO-HG-ANM-G-2025-0036-OF

Guaranda, 28 de marzo de 2025

N°	Temas de investigción	Autoras/re
1	"Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, febrero – junio 2025"	Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo Alcides Napoleón Tixilema Sisa

Agradezco su atenciòn

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Darwin Rolando Poveda Ortiz
GERENTE DEL HOSPITAL DOCENTE ALFREDO NOBOA MONTENEGRO

Referencias:
- MSP-CZS5-BO-HG-ANM-DI-2025-0130-M

DARWIN ROLANDO POVEDA ORTIZ

Anexo. 4 Instrumento aplicado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tema: Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero-junio 2025

Objetivo: Determinar los Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero – junio 2025

Instrucciones: La investigación tiene fines académicos que permitan identificar los ausentismos laborales a través de diversas preguntas.

- Se recomienda ser lo más sincero posible al momento de contestar, marcando con una X.
- La participación al responder esta encuesta no compromete su integridad a nivel personal y laboral.
- La información recolectada será utilizada para el trabajo investigativo los datos obtenidos serán llevados de manera confidencial.

Sección I: Datos personales

1. Edad	a) 25 a 35 años b) 36 a 45 años c) 46 a 60 años d) Más de 60 años
2. Género	a) Femenino b) Masculino c) Otro Identifique……
3. Estado civil	a) Soltera/o b) Unión Libre c) Casada/o d) Divorciada/o e) Viuda/o

4. Etnia	a) Mestiza/o b) Indígena c) Blanca/o d) Montubia/o e) Otro
5. Lugar de residencia	a) Urbana b) Rural
6. Grado académico	a) Licenciatura en enfermería b) Auxiliar de enfermería
7. Formación académica	a) Bachillerato b) Tercer nivel c) Cuarto nivel d) Doctorado
8. Familiares a cargo con alguna patología	a) Si b) No ○ Cuantos…….
9. Tipo de Familiares a cargo	a) Hijos menores de edad b) Hijos mayores de edad c) Padre a cargo d) Madre a cargo e) Familiares con discapacidad f) Otros Identifique…….
10. Cargo desempeñado	a) Auxiliar de enfermería b) Enfermera c) Líder del servicio administrativo d) Otro Cuál ……..
11. Años en el cargo	a) Menos de 1 año b) De 1 a 5 años c) De 6 a 10 años d) Más de 11 años
12. Estabilidad laboral	a) Contrato b) Nombramiento provisional c) Nombramiento definitivo

13. Horas trabajadas mensualmente	a) 160 horas b) Más de 160 horas c) 120 horas d) Más de 120 horas
14. En qué turno trabaja habitualmente	a) Diurno b) Rotativo
15. Pluriempleo	a) Si b) No Identifique ……
16. ¿En qué área labora actualmente?	a) Emergencia b) Medicina interna c) Cirugía d) Pediatría e) Ginecología f) Neonatología g) Central de esterilización h) Centro quirúrgico i) Centro obstétrico j) Consulta externa k) Otro:……..

Sección II: Factores de ausentismo laboral

17. ¿Ha tenido que ausentarse del trabajo por responsabilidades familiares o de cuidado?	a) Si b) No
18. ¿Ha sufrido alguna enfermedad de origen crónico en los últimos 3 meses?	a) Si b) No
19. ¿La falta de motivación personal ha influido en la decisión de faltar al trabajo en ocasiones?	a) Si b) No
20. ¿La falta de conciliar la vida personal y laboral ha provocado ausentismo laboral	a) Si b) No

21. ¿Considera que su carga laboral es?	a) Baja b) Moderada c) Alta d) Excesiva
22. ¿Considera que la sobrecarga laboral influye en su asistencia al trabajo?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
23. ¿Cree que la falta de incentivos influye en el ausentismo laboral del personal de enfermería?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
24. ¿El número de horas trabajadas semanalmente afecta su bienestar y asistencia al trabajo?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
25. ¿El ambiente laboral en su unidad de trabajo afecta su motivación para asistir?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
26. ¿Ha sentido estrés o agotamiento emocional que le haya llevado a ausentarse del trabajo?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
27. ¿Percibe que la mala relación con sus superiores o compañeros influye en su asistencia al trabajo?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo
28. ¿Cuántas veces se requirió personal de reemplazo debido a la ausencia?	a) 1 a 4 veces b) 5 o más c) Desconoce……..
29. ¿El ausentismo generó sobrecarga de trabajo en los compañeros de turno?	a) Si b) No c) Desconoce……..
30. ¿Considera que el ausentismo de otros compañeros afecta la carga laboral de su puesto?	a) De acuerdo b) Neutral c) En desacuerdo

Sección III Frecuencia del ausentismo

31. ¿Ha faltado al trabajo por motivos de enfermedad en los últimos 3 meses?	a) Si b) No
32. ¿Con qué frecuencia se ha ausentado al trabajo por enfermedad en los últimos 3 meses?	a) Ninguna vez b) 1 a 2 veces c) 3 a 5 veces d) Más de 6 veces
33. ¿Ha solicitado licencia o permiso con cargo a vacaciones en los últimos 3 meses?	a) Si b) No
34. ¿Cuál es la principal razón de su ausencia laboral?	a) Enfermedad b) Problemas personales c) Situaciones familiares d) Responsabilidades ineludibles e) Sobrecarga laboral f) Otros Cual……
35. ¿Por cuántas ocasiones le han trasladado de su área de trabajo a otro servicio en los últimos 3 meses por ausentismo del personal de enfermería?	a) Ninguna vez b) 1 a 2 veces c) 3 a 5 veces d) Más de 6 veces

Adaptado de Cataño et al. (2017); Pinedo y Rivera (2017); Zuloaga y Prieto (2018); Arévalo (2019); Velásquez et al. (2019); Ferraro (2016); Talledo (2018) y Cueva (2018).

Anexo. 5 Validación de instrumento

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 21 de abril de 2025

Estimada

Lcda. Silvana López PhD.

DOCENTE INVESTIGADOR

Extiendo un cordial saludo y a su vez, le invitamos a participar como experto en la fase de validación en la investigación titulada: **FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, PERIODO FEBRERO-JUNIO 2025.**

Su participación, junto a la de otros expertos, será muy valioso pues permitirá realizar una de las etapas del proceso de validación de la encuesta para su aplicación.

El documento que usted llenara costa de:

1. **Datos personales**
2. **Categorías y puntuación de la matriz**
3. **Preguntas a evaluar**

Entendemos que su participación es de carácter colaborativo y no implica un compromiso.

Además, se aclara que no existe relación laboral y monetario.

En caso de que usted, este de acuerdo la validación costara como anexo en el proyecto de la tesis.

Se adjunta el instrumento a utilizar.

Atentamente:

Piedad Alexandra Ramirez Tibalombo

Alcides Napoleon Tixilema Sisa

Lcda. Gladys Naranjo PhD.

Docente Tutor

Recibido 21 Abril /2025 17:05 pm

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIOS DE EXPERTOS

Tema: Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Periodo febrero-junio 2025

Responsables: Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo

Alcides Napoleon Tixilema Sisa

Directora de Tesis: Lcda. Gladys Naranjo PhD

Luego de recolectar el instrumento de recolección de información, en base a su criterio y experiencia profesional, designe validar dicho instrumento: Guía

Marque con una (X) la puntuación que considere adecuada para cada criterio a evaluar tomando en cuenta que:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Muy de acuerdo

OBJETIVO GENERAL

Determinar Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - Junio 2025

Criterio	Puntuación				Propuesta de mejora
	1	2	3	4	
Coherencia				x	
Pertinencia				x	
Objetividad			x		
Validez			x		
Total, de puntuación	14.				

De 1 a 4 → No aplicable
De 5 a 8 → No aplicable
De 9 a 12 → Aplicable, (mejora)
De 13 a 16 → Aplicable

NOMBRE DEL VALIDADOR	CARGO Y PROFESION	INSTITUCION DONDE LABORA	FIRMA Y SELLO
Silvana Lucena Lóry Paredes	Docente	U. Estatal de Bolívar	Silvana [signature]

*

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL BOLÍVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 05 de mayo de 2025

Estimada

Lcda. Vanesa Mite.

DOCENTE INVESTIGADOR

Extiendo un cordial saludo y a su vez, le invitamos a participar como experto en la fase de validación en la investigación titulada: **FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, PERIODO FEBRERO-JUNIO 2025.**

Su participación, junto a la de otros expertos, será muy valioso pues permitirá realizar una de las etapas del proceso de validación de la encuesta para su aplicación.

El documento que usted llenara costa de:

1. **Datos personales**
2. **Categorías y puntuación de la matriz**
3. **Preguntas a evaluar**

Entendemos que su participación es de carácter colaborativo y no implica un compromiso.

Además, se aclara que no existe relación laboral y monetario.

En caso de que usted, este de acuerdo la validación costara como anexo en el proyecto de la tesis.

Se adjunta el instrumento a utilizar.

Atentamente:

Piedad Alexandra Ramirez Tibalombo

Alcides Napoleon Tixilema Sisa

Lcda. Gladys Naranjo PhD.

Docente Tutor

Recibido 05-05-25 9h30 am

ección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
aranda-Ecuador
fono: (593) 3220 6059
w.ueb.edu.ec

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIOS DE EXPERTOS

Tema: Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Periodo febrero-junio 2025

Responsables: Piedad Alexandra Ramírez Tibalombo

Alcides Napoleon Tixilema Sisa

Directora de Tesis: Lcda. Gladys Naranjo PhD

Luego de recolectar el instrumento de recolección de información, en base a su criterio y experiencia profesional, designe validar dicho instrumento: Guía

Marque con una (X) la puntuación que considere adecuada para cada criterio a evaluar tomando en cuenta que:

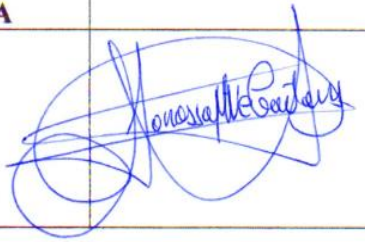
1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Muy de acuerdo

OBJETIVO GENERAL

Determinar Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Febrero - Junio 2025

Criterio	Puntuación				Propuesta de mejora
	1	2	3	4	
Coherencia				✓	
Pertinencia			✓		Implementar si la dedicación es exclusiva
Objetividad				✓	
Validez				✓	
Total, de puntuación	15				

De 1 a 4 → No aplicable
De 5 a 8 → No aplicable
De 9 a 12 → Aplicable, (mejora)
De 13 a 16 → Aplicable

NOMBRE DEL VALIDADOR	CARGO Y PROFESION	INSTITUCION DONDE LABORA	FIRMA Y SELLO
Gladys Vanessa Mite Cárdenas	Docente	Universidad Estatal de Bolivar	

Anexo. 6 Evidencias de las tutorías para el desarrollo del proyecto de investigación

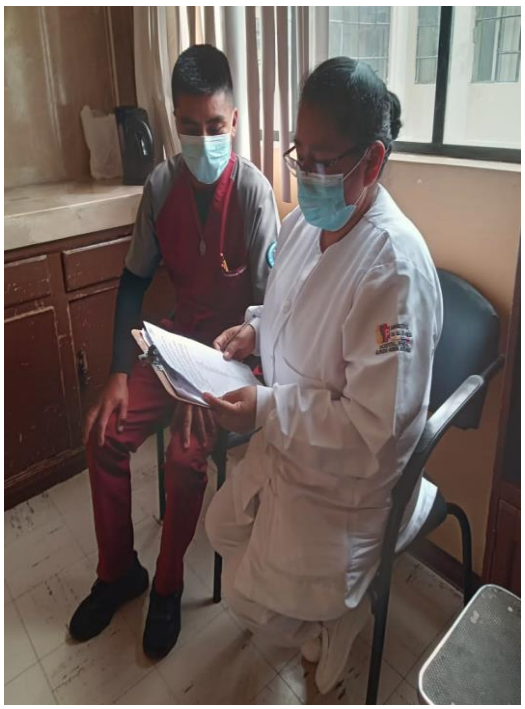


Tutoría del proyecto de investigacion



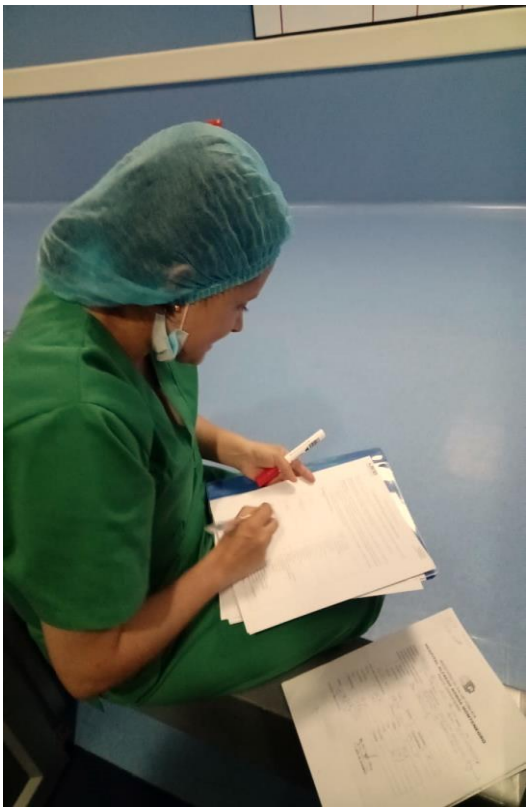
Tutoría del proyecto de investigación

Anexo. 7 Aplicación del instrumento al personal profesional de enfermería









Aplicación del instrumento al personal auxiliar de enfermería









Anexo. 8 Certificado antiplagio

Alsides napoleón Tixilema sisa

TESIS Factores de ausentismo laboral en el personal de Enfermeria.docx

Lic gladys

Lic gladys

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:472887242

Fecha de entrega
9 jul 2025, 9:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
9 jul 2025, 9:54 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS Factores de ausentismo laboral en el personal de Enfermeria.docx

Tamaño de archivo
4.9 MB

96 Páginas

14.985 Palabras

89.081 Caracteres

turnitin Página 1 of 101 - Portada Identificador de la entrega: trn:oid:...311

turnitin Página 2 of 101 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega: trn:oid:...311

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 14 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

6% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

