



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**Factores que influyen en el ausentismo laboral del personal  
de enfermería de un hospital**

**AUTORA:**

**Garcia Ocaña, Wendy Analy**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador  
2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Enfermería, Wendy Analy García Ocaña**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud.

**REVISORA**

---

**Ing. Zerda Barreno Elsie PhD.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 22 días del mes de enero del año 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **GARCIA OCAÑA WENDY ANALY**

### **DECLARO QUE:**

El documento, **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 22 días del mes de enero del año 2025**

**LA AUTORA**



**WENDY ANALY GARCIA  
OCAÑA**

---

**GARCIA OCAÑA WENDY ANALY**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **GARCIA OCAÑA WENDY ANALY**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del **grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud titulado: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 22 días del mes de enero del año 2025**

**LA AUTORA**



**WENDY ANALY GARCIA  
OCAÑA**

---

**GARCIA OCAÑA WENDY ANALY**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

REPORTE COMPILATIO



TITULACION FINAL[63] (1)

1%  
Textos sospechosos



0% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
1% Idiomas no reconocidos  
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TITULACION FINAL[63] (1).docx  
ID del documento: bc2c34b81ddce75b82af785e3aa430a96d8530fe  
Tamaño del documento original: 179,68 kB  
Autores: []

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo  
Fecha de depósito: 25/11/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 25/11/2024

Número de palabras: 5568  
Número de caracteres: 37.503

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p><b>TTTTTRABAJO DE INVESTIGACIÓN 21 OCT 2024 3ERA REVISIÓN.docx</b>   TTTT... #d91ac2</p> <p>El documento proviene de mi biblioteca de referencias 14 fuentes similares</p>	8%		Palabras idénticas: 8% (466 palabras)
2	<p><b>ENSAYO FINAL Frank Zambrano.pdf</b>   ENSAYO FINAL Frank Zambrano #1b3432</p> <p>El documento proviene de mi biblioteca de referencias 10 fuentes similares</p>	7%		Palabras idénticas: 7% (394 palabras)
3	<p><b>Explorando los Desafíos Actuales en la Gestión de Carga Laboral y Salud ...</b> #02a2fa</p> <p>El documento proviene de mi biblioteca de referencias 9 fuentes similares</p>	7%		Palabras idénticas: 7% (391 palabras)
4	<p><b>Ensayo corregido Lcda Josselin Núñez 20 DE JULIO 2024.doc</b>   Ensayo corr... #4e33967</p> <p>El documento proviene de mi biblioteca de referencias 7 fuentes similares</p>	7%		Palabras idénticas: 7% (390 palabras)
5	<p><b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21426/1/T-UCSG-POS-MGSS-448.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21426/1/T-UCSG-POS-MGSS-448.pdf</a></p> <p>7 fuentes similares</p>	7%		Palabras idénticas: 7% (385 palabras)

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por su bendición y ser mi guía en la realización de este trabajo, que ha sido fundamental para alcanzar mis metas personales. Reconozco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por abrir sus puertas y brindarme la oportunidad de continuar mi formación profesional y crecer día a día. Expreso mi gratitud hacia mis profesores, cuyo conocimiento, experiencias y motivación han contribuido significativamente a mi desarrollo académico. Agradezco a mi mamá por su inquebrantable apoyo, ánimo y compañía en cada momento. A mi mejor amiga de estudio, quienes han sido parte fundamental de este viaje, les doy las gracias por su amistad y colaboración. A todos ellos les expreso mi más profundo agradecimiento y deseo que Dios los bendiga abundantemente.

**Autora**

Wendy Analy García Ocaña

## **DEDICATORIA**

Este proyecto está dedicado a Dios, quien me ha otorgado orientación, paciencia y fortaleza para perseverar y no rendirme frente a los desafíos que he enfrentado, enseñándome a afrontar las dificultades sin perder la determinación.

**Autora**

Wendy Analy García Ocaña

## Introducción

Los profesionales de enfermería son una parte esencial de la fuerza laboral que brinda servicios en los centros de atención médica y son un componente vital. Construyen la fuerza laboral más numerosa y su ausencia no planificada puede provocar una disminución en la calidad de la atención en los pacientes (Porra & López, 2021). También es la fuerza laboral más numerosa, conforme lo plasmado en un documento, la Organización Mundial de la Salud en conjunto con el Consejo Internacional de Enfermeras y el movimiento Care Now, que revelo que la fuerza laboral de enfermería emplea actualmente a casi 28 millones de profesionales por todo el mundo. Desafortunadamente, el ausentismo entre en personal de enfermería va en aumento (OMS, 2020).

El ausentismo en el área de enfermería es un problema común con enormes consecuencias socioeconómicas que comprometen la calidad de la atención del paciente. El ausentismo como definición se refiere a la ausencia del trabajo causado por personas en el lugar de actividades y es el tiempo total que un empleado se ausenta del sitio de trabajo, independientemente de si es por ausencia o impuntualidad. De hecho, se puede definir como una perdida temporal de horas o días de trabajo por cualquier motivo. El ausentismo a menudo afecta la gestión de los recursos de atención diaria y va en aumento. Esta es la razón por la que se realizan reubicaciones y cambios bruscos en la planificación asistencial y en las actividades administrativas para minimizar las consecuencias adversas que hay en la atención con los pacientes (Velásquez y otros, 2019).

En un estudio sobre ausentismo del 2019, Velásquez señalo que a nivel nacional e internacional el personal de enfermería tiene mayores índices de ausentismo que otros profesionales de la salud, y que existe una correlación significativa entre el ausentismo y el riesgo en mujeres mayores de 45 años de hipertensión y factores que inciden en la diabetes. Esto es preocupante porque este grupo ocupacional no solo representa el mayor número de trabajadores en entornos de atención sanitaria, sino también porque es directamente responsables del manejo y atención de los pacientes las 24 horas de día (Velásquez y otros, 2019).

En su artículo de revisión sobre riesgos psicosociales y ausentismo entre enfermeras en un hospital terciario específico en un complejo institucional de Bogotá,



Parra encontró que el ausentismo entre el personal de enfermería era del 3,8% de casi cuatro horas perdidas por ausencia en el 2017, la ratio fue de 4,2 lo que significa que por cada 100 horas de trabajo se perdieron más de cuatro horas. Además, el 66% de las enfermeras afirmó que la ausencia se debía a factores personales como problemas familiares, dificultades de transportes, enfermedad o incluso búsqueda de otro trabajo, el 20% se debía a factores laborales como área de labor difícil, incapacidades para caminar o turnos, el 14% por factores adicionales como formación externa, este documento afirma que el 50,6% del ausentismo durante un periodo de seis meses se debió al mal clima organizacional (Parra y Diaz, 2022).

Hay aproximadamente 28 millones de enfermeras en todo el mundo, de las cuales el 30% (aproximadamente 8,4 millones de personas) trabajan en Estados Unidos. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral sanitaria total (compuesta por dentistas, enfermeras, farmacéuticos, médicos y parteras), cifra inferior al promedio mundial del 59%. Mas del 80% de las enfermeras se encuentran en países donde vive la mitad de la población mundial. Se estima que hay escasez mundial de 5,9 millones de profesionales, de los cuales 89% se concentran en países de ingresos bajos y medianos bajos (Cassiani y Umpiérrez, 2020).

La investigación sobre este tema es fundamental para las organizaciones de todo el mundo, dado que el problema ha aumentado un 30% en los últimos 25 años, esto a su vez va aumentando los costos de atención médica para empresas, alterando la productividad y provocando un desgaste de recursos humanos. El ausentismo se considera un problema en todos los lugares de trabajo porque puede tener consecuencias negativas para el declive de una organización. En la literatura se reconocen dos tipos de ausentismos: el segundo tipo, conocido como “presencia física” o “presencia laboral”, ocurre cuando los empleados, aunque no están en el lugar de trabajo, no realizan de manera óptima actividades relevantes, lo que resulta en una reducción de la productividad (Tatamuez y Dominguez, 2019).

La Organización Panamericana de la Salud estima que solo entre el 1% y el 5% de las enfermedades profesionales no se reportan en América Latina, ya que solo aquellas que causan discapacidad y requieren compensación generalmente no se registran porque no se reconocen como relacionadas con el trabajo. Los diagnósticos de enfermedades con el trabajo. Los diagnósticos de enfermedades profesionales se

basan en registros observados de interrupciones medicas reconocidas en la lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo (Suarez, 2021).

En América Latina existen pausas medicas correspondientes al diagnóstico de enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos: virus de la hepatitis B- 2,04% y 1,05% - (CIE10-B18), Mycobacterium Tuberculosis -7,7% y 3,3 % (CIE10-A15) y las enfermedades profesionales son causadas por factores físicos: 71,86% y 65,22%. Este último es el más representativo, provocado por posiciones forzadas o movimientos repetitivos en el trabajo, y puede provocar trastornos musculoesqueléticos. Estudios internacionales creen que las principales causas se dividen en movimientos repetitivos, fuerza local y posturas antiergonómicas (Suarez, 2021).

Es importante considerar los temas anteriores porque hay muchos factores y consecuencias que pueden afectar a las organizaciones, servicios e individuos como profesionales. El objetivo principal de este artículo es profundizar en los factores que inciden en el ausentismo del personal de enfermería hospitalaria, el aumento de la carga de trabajo que afecta a su salud física y mental, reduciendo así la calidad de la calidad de atención, generando riesgos, errores y amenazando la fiabilidad profesional, cambiando así el ambiente de trabajo y a su vez volviéndolo insalubre (Lucia, 2021).

Esta revisión bibliográfica es de gran importancia porque permite incidir sobre los factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería en los hospitales, aplicar medidas preventivas, sin afectar las prestaciones laborales de los trabajadores, además es importante, porque involucra un tema ético. Para una mejor comprensión ha sido dividida en tres secciones: la primera sección esta la introducción, en la segunda sección están las conceptualizaciones sobre el ausentismo laboral, el personal de enfermería, los factores y las consecuencias que influyen en el ausentismo laboral; en la tercera sección están las implicaciones prácticas, las conclusiones y la bibliografía.

## Conceptualización de ausentismo laboral

Ya sea en centros de salud hasta los hospitales de cuarto nivel, los factores de ausentismo aumentan cada día por diversas razones, ya sea relacionado con fatiga en el trabajo, ansiedad, depresión, miedo al contagio, cuidados en el hogar, falta de personal, protección falta de fondos, equipos, estrés, etc. Santana dijo que una ausencia se clasifica como voluntaria si la ausencia por enfermedad o procedimientos médicos excluyendo el ausentismo (Jeronimo, 2023).

En un artículo de 2020, Manzo señaló que el ausentismo ocurre con bastante brevedad y variedad. Por ejemplo, en el ámbito laboral, este término se refiere al incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de cuidar al lugar donde realiza sus tareas diarias. En otras palabras, el ausentismo significa que los empleados no se presentan a trabajar. Por tanto, se puede decir que la ausencia es contraria a las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo. Para las empresas y los hospitales, esto puede causar inconvenientes organizativos y por ende aumentar los costos adicionales si los empleados no se presentan a trabajar (Manzo & et al, 2020).

En su estudio del absentismo laboral en 2020, Barrera indicó que se divide en dos categorías: el absentismo regulado y el absentismo no regulado. El absentismo regulado se distingue porque las ausencias son anticipadas, tiene razones objetivas y han sido notificadas previamente o justo en el instante en que ocurren. Por otro lado, el absentismo no regulado se refiere al absentismo laboral cuando el empleado no cumple con sus responsabilidades (Barrera & et al, 2020).

Pogo y López en su artículo de revisión de 2021, describen el concepto de ausentismo como la ausencia de empleados que laboran en un centro de atención médica, este estudio se realizó para determinar si los empleados cumplen con las horas adecuadas y, si es que las faltas o ausencias justificadas son justas y razonables, en estos ausentismos se incluyó llegadas tarde. El porcentaje de ausencia no solo provocarían cambios repentinos en quienes están en horarios de guardia si no que se evitaría un impacto negativo en los servicios de enfermería que se ofrece a cada paciente (Pogo & Lopez, 2021).

**Tabla 1***Clasificación según el tipo de ausentismo laboral*

<b>Tipo</b>	<b>Fuente</b>	<b>Definición</b>	<b>Frecuencia %</b>
Inasistencia al Lugar de trabajo	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	El ausentismo laboral se refiere a las inasistencia de los empleados en el trabajo por diversas causas, que pueden ser tanto evitables como inevitables (Tatamuez y Dominguez, 2019). Este fenómeno incluye ausencias por enfermedad, permisos circunstanciales y faltas injustificadas (Beron y Mejia, 2021).	10,20 %
Condiciones socioculturales	Organización Mundial de la Salud (OMS)	Las ausencias no son atribuibles al desempleo ni enfermedades prolongada, y se clasifican en diversas categorías, como factores de salud, laborales, sociales, culturales y de personalidad (Tatamuez y Dominguez, 2019). Esencialmente, la ausencia es un periodo en el que un empleado esta ausente del lugar de trabajo, lo que afecta su desempeño y desempeño de las tareas laborales por razones razonables o no razonables y puede ocurrir durante todo o parte del día. La ausencia es cuando un empleado no cumple con sus deberes laborales , se ausenta del trabajo de manera razonable o irrazonable cuando tiene programado trabajar, o voluntaria o involuntaria no cumple con sus deberes: problemas medicos, obligaciones legales o familiares etc. jornada completa o medio tiempo (Tatamuez y Dominguez, 2019).	1,2 %
Tiempo de inasistencia al lugar de trabajo	Autores investigadores	laborales , se ausenta del trabajo de manera razonable o irrazonable cuando tiene programado trabajar, o voluntaria o involuntaria no cumple con sus deberes: problemas medicos, obligaciones legales o familiares etc. jornada completa o medio tiempo (Tatamuez y Dominguez, 2019).	9,18 %

### **Personal de enfermería y el ausentismo laboral en los hospitales**

Paulin, en una revisión sistemática de 2019, señala que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las enfermeras son el primer vinculo y el punto de contacto más fuerte entre el sistema de salud y la población. En este sentido, juega un papel importante en esta estrategia, ya que debe contar con capacidades bien estructurales y definidas para lograr sus objetivos planteados, y su principal objetivo es brindar atención de calidad a la población que necesita de sus servicios a través de

comunicación, gestión de la información de la materia teórica, gestión de recursos con la sociedad y otros ejemplos (García y Gallegos, 2019).

El ausentismo es un problema que está indisolublemente ligado a los cambios en las formas de trabajar y requiere una atención especial por parte de las instituciones sanitarias. El ausentismo puede ser costoso para las organizaciones e impactar negativamente en el trabajo dinámico. Para que el hospital funcione sin problemas y brinde atención de calidad, son necesarias visitas periódicas. Las instituciones médicas a menudo enfrentan problemas como malas condiciones laborales, bajos salarios, gran carga de trabajo y agotamiento físico. Además de los factores mencionados anteriormente, también se cree que el ausentismo está influenciado por factores personales, específicos del lugar y culturales (Díaz y otros, 2018).

La buena ejecución y el buen rendimiento del personal de enfermería, es el pilar fundamental para mejorar la productividad de las organizaciones sanitarias. A pesar de ello, causas como la escasez del personal, condiciones ambientales inadecuadas y menos materiales para realizar procedimientos, no obstante, sumemos a esto la alta demanda de pacientes, han afectado negativamente el desempeño de los profesionales de enfermería, lo que a su vez afecta la eficiencia y calidad que el personal como profesional ofrece, lo que reduce la productividad hospitalaria y por tanto el rendimiento hospitalario. Así mismo, el desempeño es un comportamiento que puede verse influenciado por ciertos factores como personales, administrativos, financieros y sociales (Díaz y otros, 2018).

### **Factores del ausentismo laboral en el personal de enfermería**

El ausentismo se puede decir que está dominado por muchos determinantes que a su vez se convierten en factores que se pueden considerar como un fenómeno multifactorial, y esto generalmente está medido por la frecuencia y la duración en tiempo en el que personal se ausenta en su lugar de trabajo, estos factores se pueden dividir en factores organizacionales y factores individuales (Arián y otros, 2022).

Entre los factores relacionados con la organización encontramos los factores psicosociales, porque están relacionados con las condiciones institucionales, el estilo de gestión, las habilidades y necesidades de los empleados, si representan una amenaza para salud y la seguridad, entonces los riesgos psicosociales son inevitables (Morales, 2019). Por otro lado, también están relacionados con el ausentismo que es un término

utilizado para describir la ausencia de un empleado al trabajo. Es el tiempo total de ausencia del trabajo de los empleados de la organización, excepto por desempleo, enfermedad de larga duración o vacaciones. El ausentismo en la atención de enfermería es una preocupación porque altera la organización de los servicios y genera frustración y exceso de trabajo en el personal, lo que resulta en una reducción de la calidad de la atención al paciente (Barrera & et al, 2020).

Pero el factor personal es sin duda una de las cuestiones más reflexivas y representativas del ausentismo, pues refleja la ausencia continua de una persona necesaria para el funcionamiento de la empresa. Aunque es importante reconocer que este fenómeno tiene varias causas, que pueden variar desde circunstancias imprevistas (por ejemplo, una posible enfermedad) hasta la necesidad de resolver una situación personal. Pero se estima que, por muy justificadas que sean dichas ausencias, genera una crisis y un deterioro de los procesos en la empresa, porque estas situaciones hay que superarlas con más esfuerzo si no se encuentran empleados para cubrir las horas perdidas y las ausencias dirigirse a empleados en áreas de trabajo que desempeña roles o actividades que están fuera de sus funciones o para las cuales no están preparados (Parra M., 2020).

Aunque el ausentismo puede parecer un problema muy simple, es un problema extremadamente complejo, ya que no solo refleja las razones y motivaciones de los empleados para el ausentismo, sino que también indica una relación tensa y disfuncional entre las personas, el trabajo y la salud. Hay muchos factores que impiden que los profesionales sanitarios hagan su trabajo de forma eficaz. Algunos de ellos están relacionados con organizaciones, otros con individuos. Los factores personales incluyen la edad, el género, el origen étnico, los factores culturales y socioeconómicos, así como las enfermedades estructurales dentro de la empresa (Arial y otros, 2022).

Las causas globales del ausentismo son las relaciones interpersonales, las exigencias físicas y emocionales, la antigüedad, la edad, los aspectos ergonómicos, las jornadas, los turnos nocturnos, la sobrecarga de trabajo, las experiencias familiares la satisfacción laboral, los aspectos organizativos, la remuneración, las relaciones interpersonales y el clima laboral. Las enfermedades deberían tener un lugar especial, donde los trastornos musculoesqueléticos, la depresión, la hipertensión y la diabetes

cobran especial importancia. El estrés laboral también pone a estos grupos en riesgo su deterioro físico y mental (Piacquadio, 2021).

Ausencia total se refiere a ausencias razonablemente no programadas complementadas con licencia médica, así como ausencias no programadas o injustificadas. En consecuencia, las ausencias no planificadas en esta institución son cada año más altas que las reglamentarias (ausencias por enfermedad), y casi una cuarta parte de ellas se deben a problemas de salud. También es importante destacar que más de la mitad de los cuidadores informaron al servicio que no participaron en la jornada laboral. Se puede observar que la principal razón de la ausencia anual de los enfermeros al trabajo son los problemas de salud, que pueden estar relacionados con la carga de trabajo, el gran número de pacientes por cada paciente, así como las largas jornadas de trabajo, como turnos diurnos o nocturnos (Piacquadio, 2021).

**Tabla 2**

*Factores atribuidos al ausentismo laboral*

<i>Subcategoría</i>	<i>Definiciones</i>
Inasistencia al lugar de trabajo	Agrupación de ausencias por parte del empleado de un determinado centro de trabajo (Espino & et al, 2021).
Tiempo de ausencia	Es la frecuencia o duración en que la ausencia, ya sea justificada o injustificada, por parte del empleado a su lugar o puesto en el que realiza su trabajo (Espino & et al, 2021).
Causas generadoras de ausentismo	El ausentismo laboral es la manifestación por la que el trabajador evidencia el problema por el cual se ausenta (Espino & et al, 2021). Estas ausencias pueden ser multifactoriales es decir que pueden ser por causas medicas o no medicas como sociales culturales o personales (Espino & et al, 2021).

### **Consecuencias del ausentismo laboral del personal de enfermería**

El personal de enfermería son uno de los recursos humanos más importantes para la prestación de servicios en las instituciones de salud, constituyen la fuerza

laboral más numerosa, y su ausencia no planificada, además de tener un impacto significativo en la institución, puede llevar a un descenso en la calidad y calidez que se debe de dar al paciente. Desafortunadamente, el ausentismo entre el personal de enfermería va en aumento (Espino & et al, 2021).

El ausentismo afecta tanto a la organización como al personal porque está asociado a malas condiciones laborales, riesgos psicosociales laborales, falta de satisfacción laboral y factores biológicos, físicos y psicológicos del personal que brinda atención. Las reducciones de los costos institucionales y de la dotación de personal pueden crear o exacerbar condiciones de trabajo adversas, ya que conducen a la reprogramación de las actividades administrativas y de enfermería y a la movilidad departamental, afectando así la calidad de la atención (Espino & et al, 2021).

Uno de los mayores problemas que enfrentan las empresas de salud ya sean a nivel nacional e internacional, es el ausentismo laboral, esto debería tener gran importancia y ser investigado con mayor afán, porque no solo se debe de justificar la falta o ausencia del colaborador, sino cuales han sido las consecuencia o el motivo por el cual se ha dado este absentismo, esto no solo trae consecuencias sociales económicas y laborales para el empleado sino también para la institución ya que no dejaría aumentar en mejoras y crecimiento (Duque y Valencia, 2021).

El ausentismo es un desafío multifacético con consecuencias significativas tanto a nivel individual como organizacional. Este problema no solo afecta al ausentismo de los empleados, sino que también afecta negativamente a la productividad de la empresa, provocando con ello una desaceleración del crecimiento económico y social en todos los sectores de la sociedad. La precepción negativa del clima organizacional, la insatisfacción con el salario, los problemas interpersonales y los factores sociales relacionados con la regulación del mercado laboral de diferentes países se consideran factores comunes en empresas con altas tasas de ausentismo (Borda y Rolón, 2017).



**Tabla 3***Causas asociadas al ausentismo laboral*

Variables	Definición
Causa médica certificada	Incluye todas las incapacidades medias anteriores causadas por enfermedades comunes (enfermedades, operaciones, accidentes fuera del trabajo, deportes), enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y permisos especiales de salud (sólo los requeridos por el empleado por condiciones médicas) (Piacquadio, 2021).
Causa legal	Considerar ausencias razonables basadas en los estándares laborales aplicables, como licencia de maternidad, licencia por reubicación, licencia por estudios, licencia PAP etc. (Piacquadio, 2021).
Otras causas	Incluye ausencias injustificadas, despidos, ausencias remuneradas y no remunerables, detenciones, fuerza mayor, familia enferma, fenómenos naturales, juicios (Piacquadio, 2021).

Nota: Los niveles de ausentismo pueden tener múltiples impactos en las organizaciones, los servicios y las personas. (Parra y Diaz, 2022).

## Implicaciones prácticas del ausentismo laboral

El ausentismo laboral es un fenómeno que está afectando al personal de enfermería según las bibliografías investigadas, existen múltiples implicaciones prácticas a continuación detallamos las que se consideran más importantes:

- 1. La calidad de la asistencia médica**, ya que esto puede dar como consecuencia la falta de atención directa a la comunidad y en sí al paciente y el alto aumento de los efectos adversos, que se dan como consecuencia del estrés laboral ya que enfrentar sobrecarga de trabajo por la falta de personal.
- 2. Carga organizativa**, el talento humano no solo se verá obligado a reestablecer horarios de trabajo sino también a dar más tareas lo cual podrá llevar a un ausentismo por parte del trabajador a esto también debe sumarse el incremento de costos en las empresas ya que se ven obligados a contratar personal por tiempos cortos.
- 3. Entorno de trabajo**, los ausentismos o las faltas frecuentes por parte del colaborador generan ambientes negativos en las áreas hospitalarias ya que el aumento de trabajos y de cargas, si no hay personal para reemplazar, es inevitable.
- 4. La paz y confort del personal**, el aumento de trabajo genera estrés y agotamiento que son factores de riesgos constantes, esto puede llevar a enfermedades ya sean transmitibles o no transmitibles que a lo largo podrían generar enfermedades crónicas esto a su vez aumenta el ausentismo más seguido por parte del empleado.
- 5. Formación y capacitación**, la capacitación de salud mental y educación continua son las formaciones más constantes que se debe de dar en las instituciones, con esto se puede ayudar a los trabajadores a manejar mejor su carga laboral y prevenir el agotamiento.
- 6. Evaluación trimestral por áreas sobre el ausentismo**, se sugiere llevar a cabo un monitoreo por lo menos trimestral en cada área sobre el ausentismo y sus causas, utilizando información real y con porcentajes.

Esta investigación bibliográfica detalla la importancia que temas como el ausentismo debe de ser abordada, porque no solo debe detallarse el ausentismo si no

también la causa por la que se da, es importante que el personal este en condiciones optimas para que las faltas dejen de darse en cualquier institución, implicaciones practicas como estas deben de darse y tenerlas en cuenta en cualquier institución, se crean bases y establecen requerimientos para que el personal goce de salud tanto mental como física.

## Conclusión

En resumen, podemos concluir que los hallazgos investigados en las diferentes bibliografías que se han plasmados en este ensayo son de gran importancia y relevancia porque se puede mencionar que el absentismo no solo en una definición o una acción que se da en muchas empresas hospitalarias sino también que debemos poner en evidencia el porque se da estas situaciones y cuales son las consecuencias, es así que podemos adjuntar las conclusiones mas relevantes como:

- 1. Importancia del personal de enfermería,** al ser unos de los principales pilares y más numerosos de las instituciones de salud son esenciales para la atención y el cuidado de los pacientes su escasez afecta no solo a la institución si no también al paciente, lo que da a las empresas la necesidad de abordar el problema.
- 2. Factores multifactoriales,** el ausentismo en el personal de enfermería se ve afectado por muchos factores ya sean organizacionales e individuales, factores como la sobrecarga de labores, falta de recursos, problemas de salud y factores personales son causas importantes de ausentismo.
- 3. Consecuencias socioeconómicas,** el aumento de ausentismo por parte del personal de enfermería no solo afecta la calidad de servicios en las instituciones de salud sino también tiene un gran impacto financiero socioeconómico
- 4. Relación con la salud y el bienestar,** podemos notar que existe una relación entre el ausentismo y la salud física como psicológica del personal de enfermería, factores como el agotamiento, malas condiciones para laborar, ayudan en el aumento del ausentismo del personal.
- 5. Consecuencias en la calidad de la atención,** al aumentar la carga laboral para el personal que ha llegado a laborar puede generar errores o efectos adversos en atención del paciente y a su vez reducir la calidad que se pueda dar en la institución.
- 6. Estrategias de prevención y control,** aunque la literatura y la bibliografía nos indican las causas del ausentismo no se implementan en las instituciones, esto es agonizante en especial en los hospitales ya que un error podría costar la invalidez e incluso la vida del paciente, es por eso

que se deben de promover estrategias que aborden los factores y beneficien al personal.

7. **Capacitación continua**, necesariamente para reducir el ausentismo es de gran importancia invertir en capacitaciones continuas al personal de salud, que sea enfocada en el manejo del estrés, en las habilidades de comunicación y ergonomía para poder crear un ambiente saludable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arial, G., Jara, A., & Ramos, P. (Junio de 2022). *Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay; Rev. salud publica Parag. vol.12 no.1.* doi:<https://doi.org/10.18004/rspp.2022.junio.13>
- Barrera, M., & et al. (Abril de 2020). *Factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, sala de medicina del Hospital Gustavo Nelson Collado, primer semestre del año 2019; Revista Semilla Científica; año 1 Num 1.* Recuperado el 24 de Noviembre de 2023 , de [https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/4709/Revista-Semilla-Cient%\*c3%adfica-202-217%20-%20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y\*](https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/4709/Revista-Semilla-Cient%c3%adfica-202-217%20-%20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borda, M., & Rolon , E. (2017). *Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial; Repositoriom Universidad del Rosario, Colombia.* doi:[https://doi.org/10.48713/10336\\_13583](https://doi.org/10.48713/10336_13583)
- Cassiani, D., & Umpiérrez , A. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19.* doi:<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Diaz, C., Gutierrez, H., & Amancio, A. (2018). *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas; Revista Cuidarte, vol. 9, núm. 1, pp. 1973-1987.* doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Duque, L., & Valencia, A. (21 de Octubre de 2021). *Impacto del Ausentismo Laboral en organizaciones del sector salud de la ciudad de Medellín para el año 2020; Revista CIES – ISSN-e 2216-0167. Volumen 12. Número. Páginas 287-301.* Obtenido de <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/365/382>
- Espino, C., & et al. (15 de Noviembre de 2021). *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral; Rev. Enferm. univ vol.17 no.3.* doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Jeronimo, J. (22 de Abril de 2023). *El ausentismo laboral. Factores determinantes en el personal asistencial de un hospital de Lima; UCV HACER, 12(2), 64 -75.* doi:<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v12n2a5>
- Lucia , V. (2021). *Repercusión de condiciones y medio ambiente de trabajo con el estado de salud; Revista Salud, Ciencia y Tecnología; 1:31.* doi:doi:10.56294/saludcyt202131
- Manzo, E., & et al. (Enero de 2020). *El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud; Revista de Ciencias Sociales y Humanística Volumen 4 No 18.* Recuperado el 24 de Noviembre de 2023, de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177/215>

- Morales , G. (01 de Enero de 2019). *Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. Retos de la Ciencia*, 3(6), pp. 45-57. Obtenido de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/264/140>
- OMS. (7 de Abril de 2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Parra , M. (Diciembre de 2020). *Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia)*. *Información tecnológica*, 31(6), 77-86. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600077>
- Parra, I., & Diaz, N. (9 de Julio de 2022). *Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá*; *Revista CIFE*, 25(42), 14-44. doi:<https://doi.org/10.15332/22484914.8733>
- Parra, I., Díaz, N. y Saballeteh, J. (2023). *Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer niv*<https://doi.org/10.15332/22484914.8733>
- Piacquadio, N. (2021). *Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica*. *Sal. Cienc. Tec.* doi: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202125>
- Pogo, D., & Lopez, G. (13 de Octubre de 2021). *Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería durante la Pandemia Covid-19*; *Revista Polo del Conocimiento*; Vol. 6, No 10; pp. 606-626. doi:<http://10.23857/pc.v6i10.3227>
- Porra, E., & Lopez, M. (15 de Noviembre de 2021). *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*; *Enferm. univ vol.17 no.3*. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Suarez, E. (Abril de 2021). *Enfermedad Profesional y Ausentismo Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima Peru*; *Rev. Fac. Med.*;21(2):364-371. doi:[DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3657](https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3657)
- Tatamuez, R., & Dominguez, A. (Abril de 2019). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*; *Univ. Salud vol.21 no.1 Pasto Jan*. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Velasquez, R., Loli , R., & Sandoval, M. (11 de Julio de 2019). *Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras*; *Vol. 35, No. 4*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2023, de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **García Ocaña Wendy Analy**, con C.C: # **1205161126** autora del trabajo de titulación: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de enero del 2025



WENDY ANALY GARCIA  
OCAÑA

F. \_\_\_\_\_

**Nombre:** García Ocaña Wendy Analy

**C.C.:** 1205161126





## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Factores que influyen en el ausentismo laboral del personal de enfermería de un hospital.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	García Ocaña Wendy Analy		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	22 de enero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	16
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Gerencia, comportamiento prosocial, profesionales de la salud		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Absentismo laboral, personal enfermero		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>Esta revisión bibliográfica es de gran importancia porque permite incidir sobre los factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería en los hospitales, aplicar medidas preventivas, sin afectar las prestaciones laborales de los trabajadores, además es importante, porque involucra un tema ético. Para una mejor comprensión ha sido dividida en tres secciones: la primera sección esta la introducción, en la segunda sección están las conceptualizaciones sobre el ausentismo laboral, el personal de enfermería, los factores y las consecuencias que influyen en el ausentismo laboral; en la tercera sección están las implicaciones prácticas, las conclusiones y la bibliografía.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI	NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 - 999025723	E-mail: wendygarcia83@hotmail.es	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):			