

AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERÍA

Work Absenteeism in Nursing

Yrene Noemí Vera ¹, Carlos H. Sanabria ²

RESUMEN

Este trabajo titulado “Ausentismo laboral en Enfermería” tiene como objetivo identificar los factores que conllevan al ausentismo del personal de enfermería perteneciente al Instituto de Medicina Tropical. Para el efecto se realizó un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal con enfermeros y enfermeras del Instituto de Medicina Tropical, con la finalidad de medir las variables investigadas, los factores relacionados al Ausentismo laboral. Para logro de los objetivos propuestos, se buscó conseguir información mediante una encuesta individual estructurada, que incluyó características socio demográficas del personal, así como factores organizativos (extrínsecos) y factores psicosociales (intrínsecos), que se presentan con diferente frecuencia, en el personal operativo de enfermería. Las variables incluidas en la encuesta fueron analizadas con el fin de alcanzar los objetivos planteados, conclusiones y proponer posibles estrategias para reducir el Ausentismo Laboral. En tal sentido en esta investigación, el personal

de enfermería de acuerdo a los principales hallazgos presenta factores de índole organizacionales y psicológicos y/o sociales que en una gran proporción e inducen a los mismos al Ausentismo Laboral.

Palabras clave: ausentismo laboral, factores organizacionales, personal de enfermería, psicológicos y sociales.

ABSTRACT

Our study aimed to identify the factors that lead to absenteeism of nursing staff at the Institute of Tropical Medicine. We carried out a descriptive, quantitative and cross-sectional study in nurses at the Institute of Tropical Medicine, in order to measure the variables related to absenteeism from work. To achieve the proposed objectives, information was sought through a structured individual survey, which included socio-demographic characteristics of the personnel, as well as organizational factors (extrinsic) and psychosocial factors (intrinsic), which occur with different frequency, in clinical nursing person-

¹ Egresada de la Licenciatura en Psicología UCMB

² Tutor y docente de la Carrera de Licenciatura en Psicología UCMB

nel. The variables included in the survey were analyzed in order to achieve the stated objectives, conclusions and propose possible strategies to reduce Labor Absenteeism. In this study, the nursing staff, according to the main findings, identified organizational, psychological and/or social factors that in a large measure induce Work Absenteeism.

Keywords: Work absenteeism, organizational factors, nursing staff, psychological and social.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno que ha sido investigado en todo el mundo por las implicancias laborales en las organizaciones e instituciones y su relación con la productividad y eficiencia en el trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el ausentismo se define como: “la inasistencia al trabajo por parte de un trabajador quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” (OIT, 1991, pág. 25).

Cabe señalar que entre los grupos profesionales que presentan los más altos índices de ausentismo laboral se encuentra el del sector de enfermería (Fuortes, 1994, p. 26).

Entre las investigaciones realizadas acerca del Ausentismo laboral se puede citar un estudio de ausentismo hospitalario realizado en España por Gestal, (Hamui et. al., 2005) se encontró un promedio de bajas por trabajadores - año que oscila en torno a los 10-25 días. La enfermedad más frecuente fue la respiratoria, responsable de bajas de corta duración, mientras que el

músculo esquelético fue la de mayor duración. Un 20% de los accidentes produjeron bajas administrativas, mientras que el 80% restante se debieron a cortes y pinchazos que no generaron días perdidos. Algunos estudios realizados en la región se encuentran por ejemplo las investigaciones en:

Uruguay por Danatro (1997), en México por Navarrete et al. (2005), en Brasil por Becker & Oliveira, (2008) y en Chile Álvarez Guzmán et al. (2014). Danatro (1997), determino que el 25 % está conformado por el ausentismo “voluntario”; el ausentismo no es sólo un indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo; por lo que esta problemática debe ser abordada por los servicios de salud en el trabajo, las áreas de administración de personal y los trabajadores, adoptando una metodología de trabajo interdisciplinaria, orientada hacia la investigación y el diseño de mejores condiciones y puestos de trabajo (Ferraro, 2016).

Otros estudios realizados acerca del ausentismo se pueden encontrar en los trabajos de Becker y Oliveira (Ferraro, 2016), estos autores investigaron sobre el índice de ausentismo en trabajadores de enfermería de un Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil. Determinaron que en un año hubo un 74,29 % de faltas. El índice del ausentismo profesional fue en promedio 2.79, siendo el principal motivo por enfermedad.

Por otra parte, estudios realizados en América, particularmente en Colombia y Chile arrojaron los siguientes resultados, en Colombia se encontró en la muestra de estudio que el promedio de ausencia

es de 4.28 +/-5.64 días por trabajador ausente. La mayor proporción de ausencias se presentaron los días lunes. Durante el periodo de estudio se presentaron en total 130 ausencias por causa médica, 43 ausencias (33.6 %) por causa médica se atribuyen a accidentes ocurridos en el lugar de trabajo. Otros estudios realizados acerca del ausentismo laboral en Chile donde se recogieron datos de varias investigaciones al respecto, según el tipo de empresa, concluyendo que para la empresa minera la tasa de ausentismo fue de 11.2 día anuales por trabajador y encontrando en orden de importancia como causa de ausencia médica las enfermedades respiratorias, osteo musculares, digestivas y traumatismos (Pinedo y Rivera, 2017, p. 6)

En nuestro país no se encontró estudios acerca del estado del ausentismo laboral en profesionales de la salud indistintamente del área laboral a la que pertenecen ni tampoco del personal de enfermería específicamente.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, todos estos autores analizados, proponen seguir investigando sobre el tema por lo que este los resultados de este estudio podrían ayudar a comprender cómo los diferentes factores relacionados con el entorno de trabajo, su naturaleza, las características individuales y psicosociales, y el contexto pueden influir en las diferentes formas de ausentismo, proporcionando así una justificación para hacerle frente con intervenciones.

Los objetivos del estudio fueron: Determinar los factores que conllevan al ausentismo laboral del personal de enfermería perteneciente al Instituto de Medicina

Tropical de la ciudad de Asunción, año 2019; Identificar la proporción de ausentismo laboral según sus características en el personal de enfermería del Instituto de Medicina Tropical; Describir aspectos del entorno organizacional relacionado ausentismo laboral en el personal de enfermería; Identificar las interacciones laborales y personales de los profesionales en su entorno de trabajo en la relación al ausentismo laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es descriptiva y de corte transversal. Con la finalidad de medir las variables investigadas, identificar los factores relacionados al ausentismo laboral en el personal de enfermería. Según, Hernández Sampieri (2003), "los estudios descriptivos buscan especificar, las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis" (p. 276).

La población de estudio fue de 180 enfermeros y enfermeras con edades comprendidas entre 25 a 45 años. La muestra que se seleccionó abarca a 50 enfermeros y enfermeras del Hospital de Medicina Tropical dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, con diferentes niveles socioeconómicos, en una franja de edad correspondiente desde 25 a 45 años, entre los años 2.019 y 2.020. La técnica de muestreo utilizada fue la no probabilística de tipo intencional; esto es usual en estudios exploratorios no experimentales, según Kerlinger (2002), "el muestro inten-

cional constituye una estrategia no probabilística válida para recolección de datos, en especial en muestras muy pequeñas y especificar” (p. 513).

Este tipo de muestreo no es aleatorio, lo que indica que no todos los integrantes del universo tienen la misma probabilidad de ser recogidos para integrar a la muestra. El investigador es quien escoge la muestra siguiendo algunos criterios de acuerdo al problema y objetivos de la investigación. Al ser intencional este tipo de selección implica que el investigador conoce a los integrantes de la población y sus características.

Los criterios de inclusión para la presente investigación correspondieron a las siguientes características: Profesionales enfermeros de ambos sexos, formación de grado, técnico y auxiliar y turnos laborales, mañana, tarde, noche y fines de semana. Por otra parte, como criterio de exclusión se mencionan: Profesionales de salud que no sean enfermeros/as, Profesionales enfermeros/as que no quieran participar en éste estudio y Profesionales enfermeros/as que no sean del Hospital de Medicina Tropical.

En este estudio se utilizó una encuesta pre diseñada y basada en parte en una investigación realizada (Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de Olavarria, del Lic. Carlos Ferraro, año 2016). Se realizó una prueba piloto a 10 enfermeros que no formaron parte de la muestra para verificación y corrección del instrumento.

La validez del instrumento y su adapta-

ción, se fundamentó en la teoría, dimensiones y variables a medir en el estudio, se utilizó un boceto pre existente (Cuestionario utilizado en la estudio del Hospital oncológico “Luciano Fortabat”), la longitud del instrumento, su forma de aplicación, las instrucciones para su administración y sistema de puntuación, además para la elaboración de los 25 ítems que tienen formato de pregunta se tuvo en cuenta las características generales de quienes lo van a contestar y por último su aplicación experimental a un reducido número de sujetos representativos de la muestra estudiada con el fin de identificar aquellos ítems que fueron necesarios reemplazar o adaptar a los objetivos de la prueba (Tapia, 2010). La encuesta permite clasificar a los trabajadores en diferentes categorías como sexo, edad, años de servicio, nivel de formación profesional, número de empleos, régimen laboral.

Los datos fueron procesados mediante el análisis de porcentaje, recurriendo a los gráficos para su presentación y mayor comprensión. Estos datos fueron tabulados en la planilla Excel de Windows y procesados a través de técnicas estadísticas descriptiva.

En relación a los aspectos éticos Se garantizó el resguardo de la identidad de los participantes del estudio. Además, se trabajó con el concepto de consentimiento Informado al informar a los sujetos de estudio el alcance y propósito de la misma. Se estableció el compromiso de devolver la información y producto de la investigación a las personas involucradas en el estudio (Socialización del conocimiento generado).

RESULTADOS

El 78 % corresponde al sexo femenino y 22 % al masculino. Además, la mayor franja de edad se encuentra entre los 31 a 45 años de edad con 60 % de la muestra estudiada, en cuanto a la antigüedad en el puesto, el 58 % presenta menos de 10 años de antigüedad, seguido de 38 % con

una antigüedad de entre 10 a 20 años. En relación al estado civil, 40 % de casados/as y 38 % de solteros/as como las categorías con mayor porcentaje, y un 76 % del personal de enfermería tenía familiares a su cargo. Se observa Los enfermeros/as que la mayor parte realizan su horario laboral en horarios nocturnos, o fin de semana en 31 % de los casos respectivamente.

Un 49 % del personal de enfermería trabaja en otros nosocomios y un 76 % ha expresado que ha tenido ausencias en el año con una frecuencia de 1 a 5 ausencias, y un 17 % con una frecuencia de 6 a 10 veces en el último semestre (ver gráfico 1).

GRÁFICO N°1



Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

Entre los motivos legales, la enfermedad ha sido la causa más común de ausencia con un 36 % (ver gráfico 2).

GRÁFICO N°2

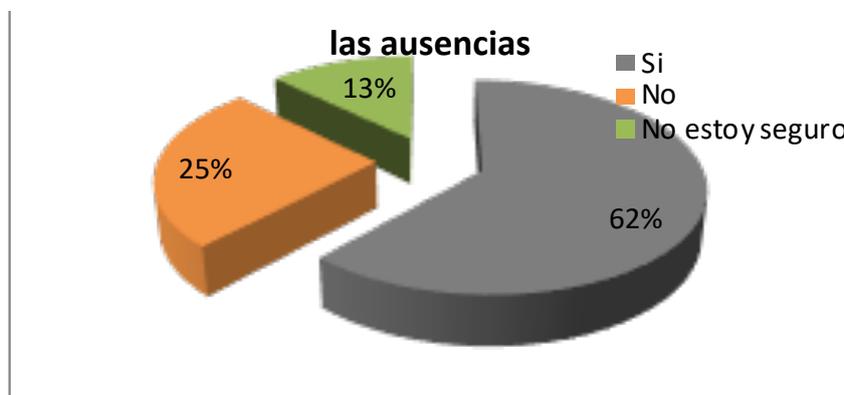


Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

Además, en 62 % las coberturas por ausencia que se realizan en el hospital, se dan en mayor frecuencia a través del mecanismo de la distribución de trabajo por los compañeros. Por otra parte, en cuanto a los accidentes laborales, el 60 % ha referido que no tuvo accidentes laborales, un 24 % tuvo un accidente camino al hospital y solo un 9 % tuvo un accidente en el hospital.

Un 60 % de los/as enfermeros/as conocen los mecanismos de control institucional de las ausencias, se presenta un total de 38 % que manifiesta no estar seguro o no conocer los mecanismos de control de ausencias por parte sus superiores en la institución (ver gráfico 3)

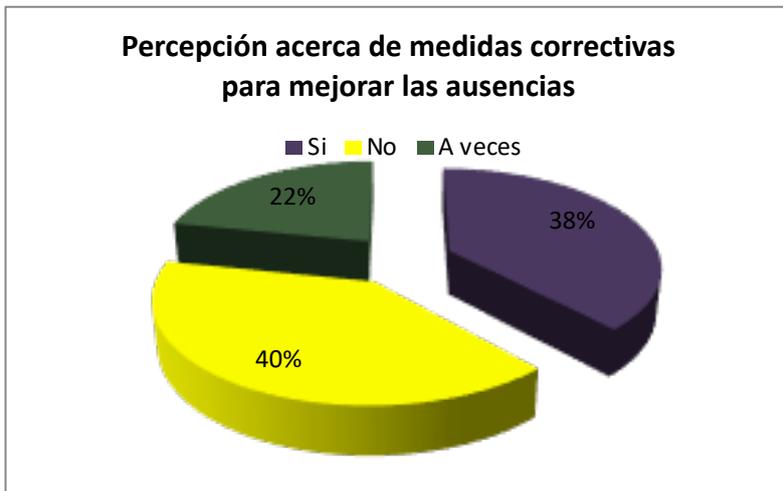
GRÁFICO N°3



Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

y un 40 % que desconoce las medidas correctivas del ausentismo por parte de la institución (ver gráfico 4).

GRÁFICO N°4



Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

Sin embargo, un 89 % de los mismo que consideran el ausentismo laboral como un problema institucional (ver gráfico 5).

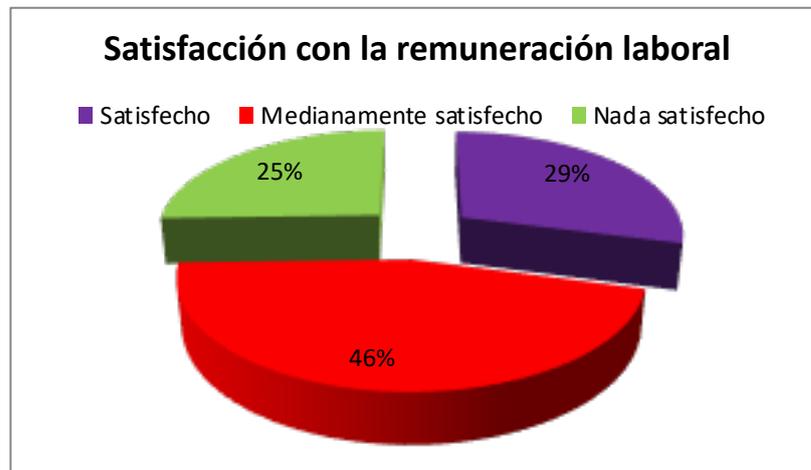
GRÁFICO N°5



Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

Están satisfechos con su trabajo con un 82 % de las respuestas, y solo un 18 % refirió no estar de satisfecho. Un 46 % esta medianamente satisfecho con la remuneración que recibe y un 25 % no está satisfecho (ver gráfico 6)

GRÁFICO N°6



Fuente: Datos obtenidos por la autora Asunción, 2021

A esto se suma que el 64 % nunca recibió un incentivo laboral en concepto de pagos extraordinarios por su labor fuera del horario que le corresponde o por desempeño.

DISCUSIÓN

Se presentan varios aspectos importantes relacionados con los resultados encontrados y procesados como por ejemplo se expresa a continuación.

Primeramente, los datos indican una dominancia del género femenino por sobre el masculino en la muestra estudiada con un 78 % del sexo femenino. Además, la mayor franja de edad se encuentra entre los 31 a 45 años de edad con 60 % de la muestra estudiada, en cuanto a la antigüedad en el puesto, el 58 % presenta menos de 10 años de antigüedad, seguido de 38 % con una antigüedad de entre 10 a 20 años. Por otra parte, el 76 % de los/as enfermeros/as son Licenciados/as, el resto de por-

centaje de la muestra se distribuye entre técnicos de enfermería y auxiliares. Cabe señalar que estos resultados coinciden, sobre todo en lo que refiere a sexo, edad y formación académica, con otras investigaciones como la de Ferraro (2016) donde los hallazgos indican porcentajes altos en las mismas variables, sin embargo, en la variable antigüedad en el puesto, la mayor parte de la muestra de este estudio no alcanza los diez (10) años de antigüedad. El estado civil y familiares a cargo de los/as enfermeros/as fueron otras variables sociodemográficas estudiadas en la muestra del personal de enfermería, arrojando, en el primer caso, el resultado de 40 % de casados/as y 38 % de solteros/as como las

categorías con mayor porcentaje, y un 76 % del personal de enfermería tenía familiares a su cargo, cabe señalar que estos datos coinciden plenamente con otras investigaciones como la de Ferraro (2016), que además expresa, “que los enfermeros/as solteros/ se ausentan menos que los/as enfermeros/as casados/as, porque es este último caso, los problemas de índole familiar son más comunes” (pág. 16). En cuanto, a los familiares que se encuentran a cargo de los/as enfermeros/as, autores como Borda y Norman, citado por Flores y Ruiz (2013) expresaron que las responsabilidades familiares aumentaron la probabilidad de que los/as enfermeros/as se ausenten mientras que tenían un conflicto de índole familiar.

Siguiendo con los resultados hallados en este estudio, se ha encontrado que los enfermeros/as que la mayor parte realizan su horario laboral en horarios nocturnos, o fin de semana con 31 % cada uno. En relación a los datos mencionados, autores como Grice y Carvalho (2013) indican que las condiciones de trabajo en enfermería generan largas jornadas laborales con turnos sobrecargados (tarde y noche, domingo y feriados), con un ritmo intenso y excesivo de trabajo, es una sobrecarga de trabajo que puede ocasionar perjuicio al trabajador ocasionando su ausencia, a esto se puede agregar que el 49 % del personal de enfermería trabaja en otros nosocomios y un 76 % ha expresado que ha tenido ausencias en el año con una frecuencia de 1 a 5 ausencias, y un 17 % con una frecuencia de 6 a 10 veces en el último semestre. Entre los motivos legales, la enfermedad ha sido la causa más común

de ausencia con un 36 %. Además, las coberturas por ausencia que se realizan en el hospital, se dan en mayor frecuencia a través del mecanismo de la distribución de trabajo por los compañeros con 62 %, este dato podría incidir en el ausentismo laboral puesto que las ausencias sin programar o prever con anterioridad puede generar en el personal descontento e incremento en la carga de trabajo Valdez et al, 2005, pág. 143, citado por Grice y Carvalho (2013). Por otra parte en cuanto a los accidentes laborales, el 60 % ha referido que no tuvo accidentes laborales, un 24 % tuvo un accidente camino al hospital y solo un 9 % tuvo un accidente en el hospital, con respecto a estos datos se podría indicar que no coinciden con otras investigaciones como las de Fourtes (1994), expresa en su investigación como resultados un 34 % de ausencias laborales debido a enfermedades y accidentes ocurridos en el lugar de trabajo, además la Organización Internacional del Trabajo - OIT reporta que cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo. Siguiendo con lo anteriormente mencionado cabe señalar que a pesar de que un 60 % de los/as enfermeros/as conocen los mecanismos de control institucional de las ausencias, se presenta un total de 38 % que manifiesta no estar seguro o no conocer los mecanismos de control de ausencias por parte sus superiores en la institución y un 40 % que desconoce las medidas correctivas del ausentismo por parte de la institución, sin embargo un 89 % de los mismo que consideran el ausentismo laboral como un problema institucional lo cual indica

que existe una conciencia o preocupación por las ausencias de los/as enfermeros/as en la institución.

Por otra parte, según Navarrete-Escobar (2005), una elevada cantidad de pacientes por enfermera/o no solo inciden de manera negativa en los resultados obtenidos en los pacientes, sino que también afectan a los enfermeros que corren un riesgo mayor de fatiga emocional, estrés, insatisfacción en el trabajo y agotamiento. Los enfermeros que hacen continuamente horas extras o que trabajan sin el respaldo adecuado tienden a mostrar mayor ausentismo y a tener peor salud, lo que debilita las respuestas del sistema de salud a las necesidades de salud de las comunidades.

Al respecto cabe señalar que estos factores laborales y organizacionales, así como las condiciones de trabajo que están relacionados con las ausencias son de difícil solución, ya quizás estén motivado según manifiesta González, citado por la OIT (2014) por el desconocimiento del tema por parte de los responsables de la política del personal, o simplemente está arraigado en la cultura organizacional y no se aborda con la contundencia necesaria para erradicarlos (p. 12).

Entre los factores psicológicos y sociales que pueden afectar a los los/as enfermeros/as se encuentra la satisfacción laboral, en este sentido los mismos respondieron que están satisfechos con su trabajo con un 82% de las respuestas, y solo un 18 % refirió no estar de satisfecho con su trabajo, cabe señalar que la satisfacción laboral es un fenómeno que va a la inversa con el ausentismo laboral como lo expresa Fe-

rraro (2016) sin embargo a pesar de alto porcentaje de satisfacción con su trabajo que manifiesta el personal de enfermería también los mismos expresan estar insatisfechos con diferentes aspectos de su labor, como por ejemplo los bajos salarios, el bajo nivel de responsabilidad, los turnos rotativos, mal relacionamiento con compañeros y superiores, inadecuadas condiciones de trabajo y varios empleos a la vez. Lo anteriormente mencionado condice con lo que expresa Ferraro (2016) en relación a los bajos salarios, la falta de incentivos como mayor responsabilidad en el puesto de trabajo y la insatisfacción con los turnos rotativos que con un 42 % de los/as enfermeros/as han manifestado pasar por la rotación en sus puestos de trabajo, al respecto Pinedo y García, citado por Ferraro (2017) afirman que “el ser humano es un ser diurno y al alterar el biorritmo del sueño y vigilia (con trabajo de noche y sueño de día) se darán alteraciones en la salud” (p. 21).

Por otra parte cabe resaltar un aspecto importante relacionado con el ausentismo laboral que refiere al salario percibido por el personal de enfermería y los incentivos que pueda obtener como beneficio o pago extraordinario en su lugar de trabajo, en este sentido los datos indican que un 46% esta medianamente satisfecho con la remuneración que recibe y un 25% no está satisfecho a esto se suma que el 64% nunca recibió un incentivo laboral en concepto de pagos extraordinarios por su labor fuera del horario que le corresponde o por desempeño, estos resultados se relacionan con lo que Herbert Chruden (1986) revela en su estudio en cuanto que

la insatisfacción con el salario, insatisfacción con oportunidades de promoción y falta de reconocimiento del buen desempeño se correlaciona de forma elevada con altos índices de ausentismo laboral, como asimismo lo expresa en otro estudio similar Fuentes (2012).

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos en este estudio se presenta a continuación los hallazgos más significativos de esta investigación.

Entre los factores determinantes que pueden influir en el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital de Medicina Tropical de la ciudad de Asunción son principalmente la mayor cantidad de personal de enfermería de sexo femenino que se según otros estudios inciden en el aumento de ausentismo en los trabajadores, además se presenta una franja de edad con mayor cantidad de enfermeros/as entre los 31 a 46 años, a esto debemos sumar otros factores como el estado civil que en su mayoría son casados/as, y una gran proporción que presentan familiares a su cargo son aspectos que condicen con otras investigaciones y podrían elevar el índice de ausentismo laboral en la muestra estudiada (Rodríguez de la Prada, 1999). Cabe señalar también que resultados como el de la antigüedad en el puesto de trabajo con una mayoría por debajo de los 10 años de antigüedad y una la mayor parte de los/as enfermeros/as con formación académica en Licenciatura son aspectos que no inciden en el au-

sentismo laboral según se ha constatado en otras investigaciones.

Por otra parte, entre los factores organizacionales que pueden afectar a los/as enfermeros/as en el comportamiento de ausentismo laboral, los hallazgos resultantes fueron, los turnos de trabajo nocturno y fines de semana que presentan los/as enfermeros/as, el pluriempleo de los mismos, además la cantidad de ausencias durante el año y en el último semestre en su gran mayoría estas ausencias son por enfermedad, también el mecanismo de cobertura de estas ausencias que se realiza entre los propios profesionales para cubrir la atención de los servicios y el desconocimiento de controles y/o procedimientos relacionados con el ausentismo dentro de la institución, todos estos aspectos antes mencionados confluyen con otros factores psicológicos y sociales hallados como la insatisfacción por los bajos salarios, el bajo nivel de responsabilidad, los turnos rotativos, el relacionamiento con los compañeros y superiores, el poco o nulo incentivo laboral así como las medidas correctivas para el ausentismo condicionan al personal de enfermería a presentar altos índices de ausentismo laboral.

En conclusión y de acuerdo al objetivo general de este estudio, el ausentismo laboral del personal de enfermería perteneciente al Instituto de Medicina Tropical de la ciudad de Asunción, año 2019, en relación a factores como las características personales de los profesionales así como también aspectos relacionados con la organización e interacciones laborales pre-dispondría a aumentar la frecuencia de Ausentismo laboral en dicha institución

con un alto costo de recursos humanos y económicos para la organización.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los hallazgos de este estudio y su conclusión se recomiendan las siguientes acciones, teniendo en cuenta el fin último es el de disminuir y controlar el ausentismo en la institución reduciendo de esta manera las muchas consecuencias negativas que acarrea para la organización.

Se debe apuntar a la transformación del modelo de organización mejorando los procedimientos administrativos como los de control y apropiación de normativas relacionadas al ausentismo, así como también, los incentivos laborales y las políticas salariales del personal de enfermería para la mejora de las condiciones laborales.

Plantear procedimientos que ayuden a la flexibilización horaria y que permitan al personal tener la posibilidad de adecuar o cambiar de turno según se adapta a sus necesidades extra laborales, así como también la planificación de las rotaciones. Gestionar actividades para el manejo del estrés, la salud mental y la integración grupal entre los/as enfermeros/as.

Disponer de información acerca de las diferentes causas de ausentismo en el personal de enfermería a fin de intervenir en esos factores de ausentismo, que se puedan controlar por parte de la institución.

Continuar con el seguimiento de los casos de ausentismo en la institución para intentar disminuir su impacto en la calidad de los servicios.

En cuanto a este estudio para futuras investigaciones se sugiere aumentar la muestra de estudio, con técnicas de muestreo probabilístico y con diseños que podrían ser más rigurosos metodológicamente como el correlacional y/o cuasi - experimental.

REFERENCIAS

Álvarez, R.; Prado V.; Tapia, F.; Luengo, C.; Rodríguez, A., y Barriga, O. (2014). Caracterización del Ausentismo Laboral en el Equipo de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán, Chile. *Revista Tesela*, (16), 147-170. <http://www.index-f.com/tesela/ts16/ts9675r.php>

Becker, S. y Carvalho, M. (2008). Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil. *Rev. Latino-am Enfermagem*, 16 (1), 155-198. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/L7f3cnxZVyyHqMnsSQfRgkh/?format=pdf&lang=es>

Chruden, H. (1986). *Administración de personal*. (3ª ed.). Iberoamericana.

Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública, Montevideo: 1994-1995. *Rev Med Uruguay*, (13), 101-109. <https://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>

Ferraro, C. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en oncología "Luciano Fortabat" de Olavarría. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Rosario]. <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

Flores L.; Ruiz M. (2013). Ausentismo en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología. Universidad Nacional De Córdoba.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad: (estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. [Tesis de

grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Fuertes, L.; Shi, Y.; Zhang, M.; Zwerling, C. y Schootman M. (1994). Epidemiología de las lesiones en la espalda en enfermeras de los hospitales universitarios a partir de la revisión de registros de compensación de trabajadores y una encuesta de casos y controles. *J Occup Med*, 36(9), 1022-1026.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana.

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

Navarrete-Escobar, A.; Gómez-López, V.; Gómez-García, R. y Jiménez Soto, M. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Rev. Méd. Inst. Mex. Seguro Soc*, 43 (5), 373-376. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2005/im055b.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (1998). Enciclopedia de salud, seguridad en el trabajo. (Vol. 1). Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez, A. (1999). Ausentismo laboral: salud y seguridad. *Boletín electrónico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*, (2).

Tapia, F. (2010). Cómo elaborar un cuestionario. Universidad de Sonora. https://www.academia.edu/19561583/Como_Elaborar_Un_Cuestionario