

Ausentismo y desempeño laboral: un acercamiento al rendimiento de las unidades médicas del Hospital General Ambato

Absenteeism and job performance: An approach to the performance of the medical units of the Ambato General Hospital

Rocío del Pilar Toaza Andachi, Klever Armando Moreno Gavilanes

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en las unidades médicas del Hospital Regional Ambato. Mediante un enfoque cuantitativo, se recopiló y analizó información de una muestra estratificada de 277 trabajadores de la salud con un cuestionario validado y adaptado de Querales (2017), compuesto por 26 preguntas, que evaluaba cuatro dimensiones (condiciones personales, características del trabajo, cultura organizacional y políticas institucionales), mostró una alta confiabilidad ($\alpha=0,782$). Los resultados indicaron que el 61,7% de los participantes son siempre puntuales y el 69% nunca tiene impedimentos familiares. La correlación de Spearman reveló una relación significativa entre ausentismo y cultura organizacional ($\rho=.159$, $p < .008$), pero no con otras dimensiones. Estos hallazgos sugieren que la cultura organizacional influye en los niveles de ausentismo, destacando la necesidad de estrategias organizacionales para mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, es aconsejable ampliar la muestra y realizar estudios longitudinales para obtener una visión más completa y generalizable de este fenómeno en diferentes contextos hospitalarios.

Palabras clave: Ausentismo; Desempeño laboral; Cultura organizacional; Hospital Regional Ambato

Rocío del Pilar Toaza Andachi

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | rocio.toaza@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-0403-9644>

Klever Armando Moreno Gavilanes

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | klever.moreno@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9870-8821>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.200>

ISSN 2737-6230

Vol. 5 No. 10 July-December 2024, e240200

Quito, Ecuador

Submitted: July 15, 2024

Accepted: September 19, 2024

Published: October 17, 2024

Continuous Publication

Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship between absenteeism and work performance in the medical units of the Ambato Regional Hospital. Using a quantitative approach, information was collected and analyzed from a stratified sample of 277 health workers with a questionnaire validated and adapted from Querales (2017), composed of 26 questions, which evaluated four dimensions (personal conditions, work characteristics, organizational culture and institutional policies), showed high reliability ($\alpha=0.782$). The results indicated that 61.7% of the participants are always punctual and 69% never have family impairments. Spearman's correlation revealed a significant relationship between absenteeism and organizational culture ($\rho= .159$, $p < .008$), but not with other dimensions. These findings suggest that organizational culture influences absenteeism levels, highlighting the need for organizational strategies to improve job performance. However, it is advisable to expand the sample and conduct longitudinal studies to obtain a more complete and generalizable view of this phenomenon in different hospital contexts.

Keywords: Absenteeism; Work performance; Organizational culture; Hospital Regional Ambato

Introducción

El ausentismo laboral en los hospitales representa un problema importante que impacta negativamente el desempeño de las unidades de salud. Varios factores pueden influir en este problema, incluidas las malas condiciones laborales, el estrés, las enfermedades y la falta de motivación entre los empleados. Estos elementos reducen la eficiencia operativa, aumentan los costos operativos y empeoran la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. La ausencia frecuente de personal médico crea un ambiente de trabajo tenso y sobrecargado, lo que puede provocar una disminución de la moral del equipo y una atención al paciente subóptima, lo que afecta la salud pública en general.

Un estudio realizado por Suárez Egoávil (2021), en el Hospital de la Policía Augusto Belisario Leguía en 2017 y 2018 investigó la relación entre las enfermedades profesionales y el ausentismo laboral. Con un enfoque observacional, descriptivo y retrospectivo, se analizaron 79 casos de interrupciones médicas vinculadas a enfermedades profesionales en el personal de salud policial. Los resultados mostraron que el ausentismo laboral fue más común entre las mujeres, casadas, mayores de 50 años, enfermeras técnicas y con más de 20 años de servicio. Las tasas globales de ausentismo fueron del 7,56% en 2017 y del 6,39% en 2018, con una tasa de gravedad de 25,12 días y 26,43 días respectivamente. El estudio concluyó que las enfermedades profesionales provocadas por agentes físicos, principalmente las lesiones musculoesqueléticas, son las principales culpables del ausentismo laboral en este contexto.

Así mismo Terán & Vizuite (2022), afirma que el ausentismo laboral afecta significativamente el desempeño de los empleados en las organizaciones. Por tal motivo, su estudio se centró en explorar la relación entre el ausentismo y el desempeño organizacional del personal de las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Tungurahua. Mediante un enfoque cuantitativo, se analizaron los informes proporcionados por el IESS para comprender las causas del ausentismo laboral y su impacto en las relaciones laborales. Los resultados mostraron que el año 2018 registró un mayor índice de ausentismo en comparación

con los períodos 2017 y 2019, con un promedio estimado de 4 días de ausencia de los empleados por diversos motivos. Estos resultados indican que el ausentismo tiene efectos negativos en el desempeño laboral, generando deficiencias en el desempeño de los trabajadores y la productividad organizacional.

De acuerdo con Mbombi et al. (2018), el ausentismo en el entorno hospitalario tiene repercusiones significativas, particularmente en las enfermeras que permanecen de servicio. Su estudio se centra en los efectos del ausentismo en las enfermeras de un hospital terciario en la provincia de Limpopo. Utilizando un enfoque descriptivo cuantitativo, se recolectaron datos a través de cuestionarios estructurados, analizados posteriormente mediante estadística descriptiva. Los resultados indicaron que el ausentismo afecta tanto el bienestar psicológico como profesional de las enfermeras, además de influir negativamente en la calidad de la atención al paciente debido al estrés psicológico, la baja moral y el aumento de la carga de trabajo. Las enfermeras que permanecen de servicio tienden a brindar una atención deficiente, lo que incrementa el riesgo de errores médicos y compromete su credibilidad profesional, creando un ambiente laboral insalubre.

En términos de contexto, varios estudios han abordado el ausentismo desde diferentes perspectivas; sin embargo, existe un vacío en la literatura respecto de un modelo unificado que explique este fenómeno en el contexto hospitalario. La metodología adoptada en este estudio implica un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, con el objetivo de analizar la percepción del personal sobre las variables de interés. Los hallazgos esperan proporcionar recomendaciones específicas para la gestión hospitalaria.

Por lo cual, el propósito de esta investigación se centra en el análisis de la relación entre ausentismo y desempeño organizacional en las unidades médicas del Hospital Regional Ambato. Específicamente, se busca fundamentar las variables de ausentismo y desempeño laboral a través de una revisión exhaustiva de la literatura, diagnosticar el estado actual y las causas del ausentismo, determinar niveles de desempeño laboral y verificar la relación entre estas variables.

Desarrollo teórico

Un estudio de Paredes & Garate (2023), en el Centro de Salud No. 3 de la ciudad de Loja, Ecuador, buscaba identificar los factores que influyen en el absentismo laboral y su impacto en el logro de los objetivos institucionales. La investigación, de carácter correlacional y explicativo, analizó la relación entre los factores de ausentismo y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Operativo Local de Salud para el año 2022. Para ello, se evaluaron las causas del ausentismo en una muestra de 40 trabajadores del centro de salud. Los resultados mostraron que el ausentismo laboral afecta el logro de los objetivos institucionales, siendo las principales causas las ausencias por enfermedad, vacaciones y licencias por asuntos personales.

En el estudio de Ticharwa et al. (2019), se investigó las tendencias en el ausentismo del personal de enfermería y su gestión desde la perspectiva de los gerentes de enfermería. Reconociendo el

impacto del ausentismo no planificado en la seguridad y la gestión de los recursos, los investigadores buscaron comprender las causas y patrones del ausentismo. Se utilizó un enfoque de métodos mixtos que implicó el análisis de datos retrospectivos de ausentismo y entrevistas con gerentes de unidades de enfermería. Los hallazgos revelaron tendencias estacionales, diarias y demográficas en el ausentismo, destacando la carga de trabajo como un factor contribuyente que afecta la salud de las enfermeras. El estudio confirmó estas tendencias utilizando estadísticas oficiales. Los autores recomendaron que se consideren los patrones de ausentismo y los factores del entorno laboral al desarrollar estrategias para mitigar el ausentismo. Este conocimiento puede permitir a los líderes de enfermería implementar intervenciones específicas para abordar las causas subyacentes del ausentismo.

Mendoza (2015), investigó los factores que contribuyen al ausentismo laboral por enfermedad, un problema que tiene importantes consecuencias económicas. El estudio tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral, el clima psicológico en el trabajo, la posición jerárquica y la edad podían predecir las tasas de ausentismo. Se encuestó a 874 trabajadores hospitalarios utilizando la encuesta FOCUS-93 para medir la cultura organizacional y la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall. Los datos de ausentismo se obtuvieron de los registros oficiales del Servicio de Salud de Chile. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral y la cultura organizacional influyeron significativamente en el ausentismo. La edad no mostró ningún efecto sobre el ausentismo. Curiosamente, se observó una relación negativa entre el nivel jerárquico y el ausentismo en los hombres, mientras que en las mujeres no se encontró una asociación significativa. En conclusión, el estudio destacó la importancia de la satisfacción laboral para reducir el ausentismo.

El estudio de Dula et al. (2019), evaluó las causas del ausentismo y la rotación del personal médico en el Hospital General de Arbaminch y sus consecuencias en la atención al paciente, la carga de trabajo del personal y la reputación del hospital. Utilizando análisis descriptivos, de correlación y regresión y cuestionarios estructurados administrados a 50 empleados, se encontró que factores demográficos como el estado civil, la experiencia laboral y el nivel educativo estaban correlacionados negativamente con el ausentismo y la rotación. Los factores organizacionales como las condiciones de trabajo y la carga de trabajo muestran una correlación positiva, mientras que los programas de incentivos, las oportunidades de promoción y el desarrollo profesional tienen una correlación negativa significativa. El ausentismo y la rotación aumentan la carga de trabajo, afectan la atención al paciente y deterioran la reputación del hospital al desmoralizar al personal existente.

Ausentismo laboral

Galindo Martin (2011), definió el ausentismo laboral como la falta o abandono del trabajo y el incumplimiento de las obligaciones laborales, violando las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo. Esta situación se caracteriza por la ausencia del trabajador durante el horario laboral de los días laborables, dentro de la jornada laboral establecida por la ley. En esencia, el ausentismo laboral implica la falta de presencia del empleado en el lugar de trabajo sin una justificación váli-

da o sin seguir los procedimientos adecuados para comunicar su ausencia, lo que puede generar consecuencias tanto para el trabajador como para la empresa.

Camarota & Pardiñas (2015), identificó tres causas principales del ausentismo laboral. La primera, que cubre las incapacidades por enfermedades comunes (como enfermedades generales, intervenciones quirúrgicas, lesiones no laborales o deportivas), enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y bajas especiales de salud prolongadas, siempre que sean superiores a la mediana. La segunda causa, de origen legal, incluye las ausencias justificadas por la normativa laboral vigente, entre ellas las bajas por maternidad, mudanzas, estudios, bajas por cuidado de familiares, entre otras. Finalmente, la tercera categoría, “otras causas”, incluye ausencias injustificadas, interrupciones del trabajo, licencias retribuidas e injustificadas, detenciones y situaciones de fuerza mayor como enfermedades familiares, catástrofes naturales o procesos judiciales.

El ausentismo laboral voluntario e involuntario

El ausentismo laboral no siempre es evitable ni es responsabilidad del empleado, hay situaciones legítimas como enfermedad, responsabilidades familiares, clima extremo o prácticas religiosas que justifican la ausencia o el retraso. Es fundamental que los empleadores sepan identificar estas situaciones y no tratarlas de la misma manera que las ausencias recurrentes e injustificadas (Gómez et al., 2008). Este tipo de ausencias, independientemente de la voluntad del trabajador, se consideran *involuntarias*. El ejemplo más común es el absentismo por razones médicas, una incapacidad temporal (IT) causada por enfermedades repentinas, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, siempre que la seguridad social los cubra. También se incluyen aquí los periodos de observación médica.

Si bien algunas enfermedades pueden anticiparse mediante exámenes médicos y revisión del historial laboral, se necesitan estrategias diferenciadas para gestionar las ausencias por estos motivos. La legislación laboral, como el Código del Trabajo ecuatoriano, reconoce este tipo de ausentismo involuntario “legal”, que protege el derecho del trabajador a ausentarse sin afectar su salario en situaciones específicas. Algunos ejemplos son: asistir a citas médicas, votar, cumplir obligaciones legales, participar en actividades sindicales, recibir becas para estudiar en el extranjero, afrontar el fallecimiento de un familiar cercano o aprovechar la baja por maternidad, paternidad o enfermedad de un hijo o adopción (Molinera, 2006).

El *ausentismo voluntario* se refiere a la decisión consciente y deliberada de un empleado de no asistir a su trabajo, sin que exista una justificación válida o preaviso a la empresa. Este tipo de ausentismo se diferencia del involuntario, donde la falta se debe a circunstancias imprevistas o ajenas al control del trabajador, como una enfermedad repentina o un accidente. El ausentismo voluntario se considera una forma de indisciplina laboral, ya que afecta directamente la productividad y el ambiente de trabajo (Bravo et al., 2019).

Nova (1996), sugiere que las malas condiciones laborales pueden provocar ausentismo voluntario. Desde una perspectiva psicológica, la falta de motivación y la percepción de un trabajo sin sentido pueden llevar a los trabajadores a tomarse tiempo libre como forma de escape. Esta necesidad de cambio se manifiesta en ausencias totales, tardanzas, bajo rendimiento y frecuentes interrupciones laborales. El trabajador se siente con derecho a este respiro, considerándolo necesario para su bienestar psicológico.

Desempeño laboral

Beltrán & Téllez (2018), definieron el desempeño laboral como la capacidad de un individuo para producir, crear, fabricar, completar y ejecutar tareas en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mayor calidad. Esta definición destacó la eficiencia y eficacia en la realización del trabajo. Autores como Iñaguazo (2020), han explorado la evolución de la evaluación del desempeño, centrándose en el potencial del trabajador en el desempeño de sus funciones dentro de una empresa.

Olivera et al. (2021), identificó tres características principales del desempeño laboral: desempeño de la tarea, desempeño contextual y productividad individual. El desempeño de tareas se centra en la capacidad de ejecutar tareas y contribuir al resultado final de la empresa, medido por metas, planes y liderazgo. Desempeño contextual enfocado en conductas de logro orientadas a tareas. Así mismo, la productividad individual se ha definido como el trabajo individual que contribuye al logro de las metas organizacionales.

Desempeño de tareas, desempeño contextual y productividad individual: tres pilares del éxito en el lugar de trabajo

Cuando se habla de desempeño laboral, es fundamental comprender la interacción entre tres elementos fundamentales: desempeño de la tarea, desempeño contextual y productividad individual. Estos, lejos de ser conceptos aislados, se entrelazan para formar una imagen completa de la contribución de un individuo a la organización. En primer lugar, el desempeño de tareas se refiere a la eficiencia y eficacia con la que un individuo realiza las funciones específicas de su trabajo. Se trata de “qué” se espera de la persona: habilidades técnicas, conocimientos especializados y capacidad para alcanzar objetivos específicos. El alto desempeño en este sector se traduce en la entrega de resultados de calidad, cumpliendo con los estándares y plazos establecidos (Ramírez & Nazar, 2019).

Sin embargo, el éxito profesional va más allá de simplemente lograr lo que se le asigna. Aquí es donde entra en juego el desempeño contextual, que incluye comportamientos y actitudes que benefician el entorno laboral general. Se trata de “cómo” se hacen las cosas: proactividad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y capacidad de adaptarse al cambio. Un empleado con buen desempeño contextual se anticipa a las necesidades del equipo, colabora con entusiasmo y contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo. Finalmente, la productividad individual es el resul-

tado tangible de la interacción entre los dos elementos anteriores. Es el grado en que un individuo, al combinar la eficiencia de su tarea con un comportamiento positivo, maximiza su contribución al logro de los objetivos organizacionales (García & Martínez, 2016). Por lo tanto, se planteó las siguientes hipótesis:

- H_0 = El ausentismo influye negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional Ambato.
- H_1 = El ausentismo influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional Ambato.

Método

Enfoque

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, permitiendo la recopilación y el análisis sistemático de datos numéricos. Este enfoque es adecuado para comprender y cuantificar la relación entre ausentismo y desempeño laboral en las unidades médicas del Hospital Regional Ambato. Se utilizó un diseño cuantitativo para la recolección y análisis de datos numéricos, lo que facilita la identificación de patrones y comportamientos en el grupo de estudio (Hernández et al., 2014). El estudio se clasifica como investigación correlacional, ya que busca identificar la relación entre dos variables: ausentismo (variable 1) y desempeño laboral (variable 2). Para ello se utilizará la correlación de Spearman, técnica adecuada para evaluar la relación entre variables ordinales o no lineales (Berrocal et al., 2012).

Población y muestra

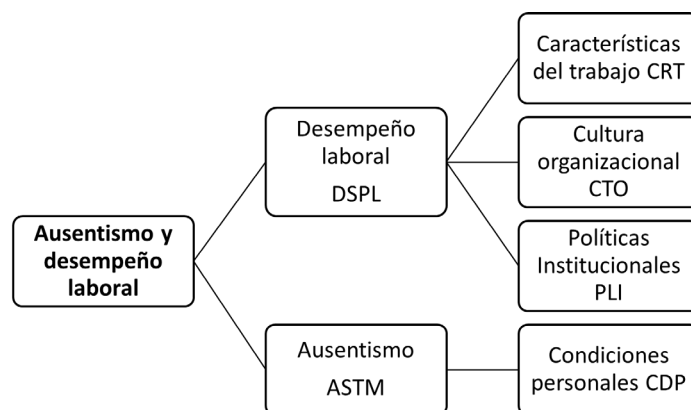
La población de estudio está compuesta por 987 empleados del Hospital Regional Ambato, incluyendo personal administrativo y operativo. Sin embargo, en este estudio la atención se centrará en el personal sanitario de primera línea, es decir, médicos y enfermeras, que representan una muestra representativa de la población hospitalaria general. Mediante muestreo estratificado se seleccionará una muestra de 277 trabajadores sanitarios, calculada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Diseño y confiabilidad del instrumento

Para recolectar datos se utilizó un cuestionario validado y adaptado de Querales (2017), compuesto por 26 ítems, basado en un modelo teórico que evalúa el ausentismo y el desempeño laboral, se divide en cuatro dimensiones: circunstancias personales, características laborales, cultura organizacional y políticas institucionales. Esta encuesta se administrará a profesionales seleccionados, recogiendo datos que reflejen su percepción sobre el ausentismo y el desempeño

laboral. Los elementos incluirán preguntas sobre factores emocionales, características del trabajo, cultura organizacional y factores económicos.

Figura 1. Marco conceptual



Fuente: elaboración propia

Para garantizar la fiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente Alfa de Cronbach, que permitirá valorar la consistencia interna de las respuestas obtenidas. Las consideraciones éticas también son clave en este estudio. Se garantizará la confidencialidad de los participantes, asegurando que sus respuestas sean anónimas y que los datos recogidos se utilicen exclusivamente con fines de investigación. Además, se informará a todos los participantes sobre el propósito del estudio y se les pedirá su consentimiento antes de participar en la encuesta.

El coeficiente alfa de Cronbach mide la consistencia interna de un instrumento de medición con una escala de 0 y 1. Los valores por debajo de 0,500 son inaceptables, mientras que los que están entre 0,500 y 0,600 son aceptables y aceptables, con buena confiabilidad entre 0,700 y 0,800. Valores superiores a 0,800 indican alta capacidad, con valores muy buenos entre 0,800 y 0,900 y excelentes entre 0,900 y 1,00 (Hernández et al., 2006).

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones personales	0.708	7
Características del trabajo	0.745	8
Cultura organizacional	0.723	5
Políticas institucionales	0.704	6
Alfa Global	0.782	26

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

El análisis de confiabilidad mostró resultados satisfactorios para todas las dimensiones del instrumento. Las dimensiones “Características del trabajo”, con un alfa de Cronbach de 0,745, y “Cultura organizacional”, con un alfa de 0,723, tienen los valores más altos. La dimensión “Condiciones” obtuvo un alfa de 0,708, mientras que la dimensión “Políticas Institucionales” obtuvo un alfa de 0,704. El alfa general del instrumento fue de 0,782, lo que indica una alta consistencia interna.

Resultados

En el siguiente apartado se presentará un análisis descriptivo del perfil sociodemográfico de los participantes. Además, se realizará un análisis detallado de cada dimensión, acompañado del test estadístico Chi-cuadrado. Esta prueba se utilizará para evaluar la relación entre el ausentismo y las condiciones personales de los trabajadores del Hospital Regional de Ambato, así como su desempeño laboral. Las 4 dimensiones evaluadas serán: condiciones personales, características del trabajo, cultura organizacional y políticas institucionales. Este enfoque permitirá identificar patrones significativos y relaciones estadísticas importantes, brindando una base sólida para el desarrollo de estrategias que mejoren el desempeño laboral y reduzcan el ausentismo en el Hospital Regional Ambato.

Resultados descriptivos

Tabla 2. Perfil socio demográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	136	49%
	Masculino	141	51%
Edad	De 29-33 años	47	17%
	De 34-39 años	83	30%
	Más de 40 años	147	53%
Formación académica	Primaria	20	7%
	Secundaria	10	4%
	Tecnólogo	39	14%
	Pregrado	115	42%
	Posgrado	93	34%
Área de trabajo	Medicina interna	40	14%
	Cirugía	55	20%
	Neonatología	23	8%
	Pediatría	45	16%
	Emergencia	35	13%
	Traumatología	51	18%
	Ginecología	28	10%

		Frecuencia	Porcentaje
Remuneración	Menor a 700\$	7	3%
	De \$701 – \$1000	29	10%
	De \$1001 – \$1300	198	71%
	Mayor a \$1300	43	16%
	Total	277	100%

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Participaron 277 profesionales de la salud, de los cuales 51 % eran hombres y 49 % mujeres. La mayor parte de los participantes se encontraba en el rango de edad con más de 40 años (53%), seguido por el grupo de 34-39 años (30%). En cuanto a la formación académica, el 42% poseía un título de pregrado y el 34% un posgrado. El área de trabajo con mayor representación fue cirugía (20%), seguida de traumatología (18%). En relación con la remuneración, el 71% de los participantes reportó percibir un salario entre \$1001 y \$1300. Estos resultados reflejan la composición de la muestra del estudio y permiten contextualizar los hallazgos de la investigación.

Resultados por dimensión

Tabla 3. Condiciones personales

		Frecuencia	Porcentaje
Falta mucho a su trabajo	Nunca	215	77.6%
	Casi nunca	35	12.6%
	A veces	20	7.2%
	Casi Siempre	2	0.7%
	Siempre	5	1.8%
Es puntual en su trabajo	Nunca	6	2.2%
	A veces	9	3.2%
	Casi Siempre	91	32.9%
	Siempre	171	61.7%
Sus cargas familiares le ocasionan impedimentos laborales	Nunca	191	69.0%
	Casi nunca	38	13.7%
	A veces	45	16.2%
	Casi Siempre	1	0.4%
	Siempre	2	0.7%
La distancia de su domicilio le causa dificultades en la institución	Nunca	173	62.5%
	Casi nunca	60	21.7%
	A veces	35	12.6%
	Casi Siempre	5	1.8%
	Siempre	4	1.4%

		Frecuencia	Porcentaje
Enfermedades comunes han ocasionado su ausencia en la institución	Nunca	146	52.7%
	Casi nunca	69	24.9%
	A veces	32	11.6%
	Casi Siempre	9	3.2%
	Siempre	21	7.6%
Los accidentes laborales han sido causa de su ausencia a su jornada laboral	Nunca	187	67.5%
	Casi nunca	36	13.0%
	A veces	13	4.7%
	Casi Siempre	30	10.8%
	Siempre	11	4.0%
Las licencias autorizadas (maternidad, duelo, matrimonio) han ocasionado ausencia en su jornada laboral	Nunca	151	54.5%
	Casi nunca	60	21.7%
	A veces	22	7.9%
	Casi Siempre	20	7.2%
	Siempre	24	8.7%
	Total	277	100%

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Según los resultados obtenidos se observa una marcada tendencia en cuanto a la puntualidad de los participantes, siendo un 61,7% que declara ser “siempre” puntual en su trabajo. Asimismo, el 69% señala que las responsabilidades familiares “nunca” les suponen impedimentos. Por el contrario, el 62,5% dice que estar fuera de casa “nunca” les causa dificultades en la institución, mientras que el 52,7% atribuye su ausencia a enfermedades comunes. Es importante resaltar que los accidentes de trabajo “Nunca” fueron la causa de ausencia para el 67,5% de los entrevistados. Finalmente, la mayoría (54,5%) señala que “nunca” ha necesitado permisos autorizados por maternidad, duelo o matrimonio.

Los resultados de este estudio coinciden con investigaciones anteriores que reportan un alto grado de puntualidad en el ambiente laboral (Aguilar-Hernández et al., 2023; Lütge, 2022). Sin embargo, la baja incidencia de ausencias por accidentes laborales difiere de las estadísticas nacionales que muestran una mayor prevalencia de este factor (Ministerio de Salud Pública, 2022). Esta discrepancia podría atribuirse a la naturaleza específica de la muestra utilizada en este estudio, que no se detalla en la información proporcionada. Los estudios futuros podrían explorar más a fondo las razones de esta diferencia.

Tabla 4. Características del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Al momento que llega a su lugar de trabajo lo empieza de forma inmediata	Nunca	17	6.1%
	Casi nunca	1	0.4%
	A veces	11	4.0%
	Casi Siempre	60	21.7%
	Siempre	188	67.9%
Trabaja sin interrupciones en su jornada laboral	Nunca	26	9.4%
	Casi nunca	12	4.3%
	A veces	22	7.9%
	Casi Siempre	95	34.3%
	Siempre	122	44.0%
Se encuentra ocupado en sus tareas durante su jornada de trabajo	Nunca	22	7.9%
	Casi nunca	9	3.2%
	A veces	11	4.0%
	Casi Siempre	84	30.3%
	Siempre	151	54.5%
Considera sus actividades monótonas y aburridas	Nunca	142	51.3%
	Casi nunca	58	20.9%
	A veces	37	13.4%
	Casi Siempre	26	9.4%
	Siempre	14	5.1%
Comete errores constantemente en su trabajo	Nunca	131	47.3%
	Casi nunca	92	33.2%
	A veces	20	7.2%
	Casi Siempre	13	4.7%
	Siempre	21	7.6%
Ha adquirido nuevas capacidades en el desarrollo de su trabajo	Nunca	16	5.8%
	Casi nunca	8	2.9%
	A veces	53	19.1%
	Casi Siempre	67	24.2%
	Siempre	133	48.0%
Sus compañeros estiman su trabajo como importante	Nunca	10	3.6%
	Casi nunca	18	6.5%
	A veces	51	18.4%
	Casi Siempre	90	32.5%
	Siempre	108	39.0%

		Frecuencia	Porcentaje
Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás	Nunca	39	14.1%
	Casi nunca	35	12.6%
	A veces	29	10.5%
	Casi Siempre	70	25.3%
	Siempre	104	37.5%
	Total	277	100%

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Los resultados de la encuesta realizada a 277 participantes revelaron que la mayoría de los trabajadores (67,9%) suelen empezar a trabajar inmediatamente después de llegar a su lugar de trabajo. Durante la jornada laboral se observa una alta dedicación a las tareas, siendo un 30,3% que permanece casi siempre ocupado y un 54,5% que siempre lo está. Sin embargo, un porcentaje considerable (51,3%) considera su actividad monótona y aburrida. Pese a ello, la frecuencia de errores en el trabajo es baja, ya que un 47,3% nunca los comete. En cuanto al desarrollo profesional, el 48% dice que siempre ha adquirido nuevas habilidades en su trabajo y el 39% cree que los compañeros consideran importante su trabajo. Finalmente, una mayoría está de acuerdo en que su trabajo impacta el trabajo de los demás, y el 37,5% dice que siempre se verían afectados si dejaran de hacerlo.

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con estudios previos que demuestran una alta dedicación de los trabajadores a sus tareas durante la jornada laboral (Petrilli-Cambria et al., 2022). Sin embargo, la percepción de monotonía y aburrimiento en las actividades laborales está en línea con las preocupaciones actuales sobre la falta de motivación y satisfacción laboral (OIT, 2019). Curiosamente, a pesar de esta percepción, la tasa de error reportada es baja, lo que podría indicar una alta responsabilidad por parte de los trabajadores. En comparación con investigaciones anteriores Franco-López et al. (2021), observamos un mayor porcentaje de trabajadores que perciben su trabajo como importante para sus compañeros, lo que podría estar relacionado con un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

Tabla 5. Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Es alentado por sus aciertos	Nunca	55	19.9%
	Casi nunca	32	11.6%
	A veces	86	31.0%
	Casi Siempre	25	9.0%
	Siempre	79	28.5%
Al cometer errores laborales es criticado por sus compañeros	Nunca	44	15.9%
	Casi nunca	40	14.4%
	A veces	69	24.9%
	Casi Siempre	64	23.1%
	Siempre	60	21.7%

		Frecuencia	Porcentaje
Establece objetivos en su trabajo	Nunca	2	0.7%
	Casi nunca	4	1.4%
	A veces	41	14.8%
	Casi Siempre	80	28.9%
	Siempre	150	54.2%
Aporta con su criterio en el proceso de toma de decisiones	Nunca	12	4.3%
	Casi nunca	1	0.4%
	A veces	55	19.9%
	Casi Siempre	81	29.2%
	Siempre	128	46.2%
Conoce los programas de trabajo de la institución	Nunca	9	3.2%
	Casi nunca	10	3.6%
	A veces	50	18.1%
	Casi Siempre	93	33.6%
	Siempre	115	41.5%
	Total	277	100%

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Los resultados de la encuesta mostraron que la mayoría de los trabajadores (79, equivalente al 28,5%) siempre se sienten alentados por sus resultados. En cambio, un porcentaje menor (15,9%) afirmó nunca haber sido alentado. En cuanto a las críticas por errores en el trabajo, la respuesta más común fue “Casi siempre” (23,1%), seguida de “A veces” (24,9%). En cuanto a la definición de objetivos, el 54,2% declaró que los define “siempre”, mientras que el 28,9% optó por hacerlo “Casi siempre”. La participación en los procesos de toma de decisiones mostró una tendencia similar: el 46,2% declaró participar “siempre” y el 29,2% “casi siempre”. Finalmente, en cuanto al conocimiento de los programas de trabajo, el 41,5% de los entrevistados declaró conocerlos “siempre” y el 33,6% “casi siempre”.

En comparación con otros estudios, estos resultados sugieren un mayor nivel de establecimiento de objetivos entre los trabajadores. Por ejemplo, una investigación realizada por García-Lirios et al. (2023), en una muestra de docentes de educación básica encontró que solo el 35% de los participantes reportaron establecer objetivos regularmente en su trabajo, un estudio de Reyes et al. (2019), en una empresa del sector manufacturero mostró que el 42% de los empleados nunca o casi nunca establecieron objetivos similares para su desempeño laboral. Estas diferencias podrían deberse a factores como el tipo de trabajo, el contexto laboral o las características de la muestra.

Tabla 6. Políticas institucionales

		Frecuencia	Porcentaje
Los cursos de capacitación que recibe le ayudan a mejorar su trabajo	Nunca	20	7.2%
	Casi nunca	7	2.5%
	A veces	57	20.6%
	Casi Siempre	67	24.2%
	Siempre	126	45.5%
Considera que debe existir oportunidades de capacitación	Nunca	1	0.4%
	A veces	18	6.5%
	Casi Siempre	66	23.8%
	Siempre	192	69.3%
Los cursos que recibe son de acuerdo con sus intereses	Nunca	21	7.6%
	Casi nunca	23	8.3%
	A veces	72	26.0%
	Casi Siempre	81	29.2%
	Siempre	80	28.9%
Su trabajo es bien remunerado	Nunca	37	13.4%
	Casi nunca	37	13.4%
	A veces	47	17.0%
	Casi Siempre	75	27.1%
	Siempre	81	29.2%
Su remuneración se encuentra acorde a su rendimiento laboral	Nunca	40	14.4%
	Casi nunca	40	14.4%
	A veces	43	15.5%
	Casi Siempre	65	23.5%
	Siempre	89	32.1%
Considera necesario un incentivo no económico por su alto rendimiento	Nunca	13	4.7%
	Casi nunca	6	2.2%
	A veces	33	11.9%
	Casi Siempre	104	37.5%
	Siempre	121	43.7%
	Total	277	100%

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de los trabajadores elevado (45,5%) afirmó que la formación recibida siempre les había ayudado a mejorar en el trabajo. Un porcentaje igualmente (69,3%) cree que siempre debe haber oportunidades de formación profesional. En cuanto a los cursos que recibe un 28,9% son de acuerdo con sus intereses. Respecto a los cursos realizados, el 29,2% declaró que casi siempre estaban acorde a sus intereses. Finalmente, el 43,7%

de los entrevistados cree que siempre es necesario un incentivo no financiero para conseguir un alto rendimiento, mientras que el 37,5% cree que casi siempre es necesario.

En comparación con otros estudios los resultados de Moreno (2021), coinciden en que el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional son elementos clave para el crecimiento laboral y la mejora del desempeño. Sin embargo, a diferencia del estudio de Aguiar et al. (2012), donde se encontró una mayor preferencia por los incentivos económicos, en la investigación actual se evidenció un mayor sesgo hacia los incentivos no económicos, lo que puede indicar un cambio en las preferencias de los trabajadores o responder a características específicas del contexto laboral estudiado.

Tabla 7. Chi-cuadrado

		CONDICIONES PERSONALES		Significación asintótica (bilateral)
		Valor	df	
Características del trabajo	Chi-cuadrado	1650.350 ^a	361	0.000
Cultura organizacional	Chi-cuadrado	1147.083 ^a	285	0.000
Políticas institucionales	Chi-cuadrado	1023.101 ^a	342	0.000

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

Los resultados obtenidos con la prueba estadística Chi-cuadrado usada para evaluar el ausentismo en base a las condiciones personales de los trabajadores del Hospital Regional Ambato y el desempeño laboral con tres dimensiones: características del trabajo, cultura organizacional, y políticas institucionales. En los tres casos analizados se obtuvieron valores de Chi-cuadrado altamente significativos. En el caso de características del trabajo, se obtuvo un valor de ($\chi^2 = 1650.350$), con 361 grados de libertad. En cuanto a cultura organizacional, el valor fue de ($\chi^2 = 1147.083$), con 258 gl., Finalmente, en el caso de políticas institucionales, obtuvo ($\chi^2 = 1023.101$ y gl= 342). Estos resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el ausentismo y el desempeño laboral de los colaboradores.

Los resultados de este estudio son consistentes con investigaciones anteriores que resaltan la importancia de las condiciones de trabajo en el desempeño y presencia del personal de salud. Estudios como el de Daouk-Öyry et al. (2014), señalaron que un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional sólida son determinantes clave para reducir el ausentismo y mejorar el desempeño en los hospitales. De manera similar, la investigación de Steers & Rhodes (1978), sugiere que políticas institucionales claras y justas ayudan a reducir la incidencia del ausentismo.

En contraste, estudios como el de Gosselin et al. (2013), han identificado que las condiciones laborales adversas aumentan significativamente los niveles de estrés y, en consecuencia, el ausentismo. Este estudio agrega evidencia a la literatura existente sobre la influencia de las condiciones

laborales en el desempeño del personal médico, subrayando la necesidad de implementar estrategias organizacionales que mejoren estas condiciones para optimizar los resultados laborales.

Discusión

Tabla 8. Comprobación de hipótesis con Rho de Spearman

Correlaciones			
Condiciones personales			
Rho de Spearman	Características del trabajo	Coefficiente de correlación	0.070
		Sig. (bilateral)	0.244
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.159**
		Sig. (bilateral)	0.008
	Políticas institucionales	Coefficiente de correlación	0.047
		Sig. (bilateral)	0.432

Fuente: elaboración propia con información obtenida del software SPSS.

El análisis realizado mediante Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis destacó una correlación positiva y significativa entre el ausentismo y la cultura organizacional ($\rho = .159$, $p < .008$) en el Hospital Regional Ambato, contradiciendo la hipótesis nula (H_0) y confirmando la hipótesis alternativa (H_1). Este dato indica que cuanto mayor es el ausentismo, mayor es la percepción positiva de los empleados en relación con la cultura organizacional de su trabajo. Sin embargo, no se encontraron correlaciones significativas entre características del trabajo y las condiciones personales ($\rho = 0,070$, $p > 0,244$), o políticas institucionales ($\rho = 0,047$, $p > 0,432$), sugiriendo que el ausentismo no está relacionado con la percepción de estos aspectos en el contexto estudiado.

A diferencia de la presente investigación, varios autores han encontrado una relación negativa entre el ausentismo y el desempeño laboral (p. ej., Chafloque et al., 2017; Granda, 2014). Esta divergencia podría deberse a la particular naturaleza del contexto hospitalario, donde la percepción de las características del trabajo, como la autonomía o el apoyo social, podría estar más vinculada a la posibilidad de ausentarse sin afectar el desempeño. Pedraza (2018), descubrió que la autonomía laboral en el sector sanitario se asocia con un mayor control sobre el trabajo, lo que permite a los empleados gestionar mejor sus ausencias y mantener un buen desempeño. Sin embargo, el mismo autor Pedraza (2020), destaca que esta relación puede ser compleja y depender de factores como la cultura organizacional y las políticas institucionales, elementos que no mostraron una correlación significativa en este estudio. Se necesitan investigaciones futuras para explorar a fondo

la relación entre estas variables en el contexto hospitalario ecuatoriano para comprender mejor la dinámica del ausentismo y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores.

Conclusiones

En este estudio los objetivos propuestos se lograron desde fundamentar las variables de ausentismo y desempeño laboral a través de una revisión exhaustiva de la literatura hasta verificar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en el Hospital Regional Ambato. Se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre ausentismo y cultura organizacional ($p = .159$, $p < .008$), lo que refuta la hipótesis nula y apoya la hipótesis alternativa según la cual una mayor percepción positiva de la cultura organizacional conduce a una se asocia con mayores niveles de ausentismo. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa entre el ausentismo y las características del trabajo o las políticas institucionales.

Las limitaciones de este estudio incluyen la naturaleza específica de la muestra, compuesta por 277 trabajadores de la salud del Hospital Regional Ambato, que puede no ser representativa de otros hospitales o establecimientos de salud. Además, el estudio se basó en encuestas de autoinforme, lo que podría introducir un sesgo de respuesta. Otra limitación es la falta de un análisis longitudinal, que podría proporcionar una visión más completa de la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral a lo largo del tiempo. Estos factores podrían influir en la generalización de los resultados y sugerir la necesidad de tener precaución al extrapolarlos a otros contextos.

Para futuros estudios se recomienda ampliar la muestra a diferentes hospitales y entornos geográficos para comprobar si los resultados son consistentes. También sería útil incluir análisis longitudinales para observar las tendencias a lo largo del tiempo. Investigaciones adicionales podrían explorar más a fondo las razones detrás de la relación positiva entre el ausentismo y la cultura organizacional, así como examinar intervenciones específicas que podrían reducir el ausentismo sin influir negativamente en las percepciones de la cultura organizacional. Datos adicionales, como un análisis más profundo de las causas del ausentismo y su relación con variables demográficas y laborales específicas, podrían proporcionar una comprensión más detallada y matizada de este fenómeno.

Referencias

- Aguiar, M. A., Pérez, F. J., & Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 3(9), 33–48.
- Aguilar-Hernández, P. A., Acosta-Tzin, J. V., Raudales-García, E. V., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R. E. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3), 638–656. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>

- Beltrán, D. C., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista de La Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1). <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Berrocal, I., Jiménez, M., Rojas, J. C., & Salazar, N. (2012). Índices y estadísticas del absentismo laboral. Caso universidad nacional. *Revista ABRA*, 32(20), 1409–3928.
- Bravo, H., Barrios, M., Barraza, E., & Arrocha, D. (2019). Factores asociados al ausentismo voluntario y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de medicina de la universidad de panamá. *Revista Médico Científica*, 31, 43–52. <https://doi.org/10.37416/rmc.v31i0.517>
- Camarota, R., & Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Medicina Familiar y Comunitaria*, 10(1), 34–53.
- Chafloque, R., Vara-Horna, A., Lopez-Odar, D., Santi-Huaranca, I., Diaz-Rosillo, A., & Asencios-Gonzalez, Z. (2017). Ausentismo, presentismo y rendimiento académico en estudiantes de universidades peruanas. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), 83–133. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.177>
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A.-L., Otaki, F., Dumit, N. Y., & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 93–110. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.018>
- Dula, T., Abara, G., & Reddy, P. A. K. (2019). The Assessment of Causes and Consequences of Medical Staff Absenteeism and Turnover in Arba Minch General Hospital. *Journal of Health*, 58.
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15). <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Galindo Martin, M. A. (2011). *Diccionario de economía y empresa*. Ecobook Editorial del Economista.
- García Chávez, V. H., & Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, 6(11), 13. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- García-Lirios, C., Bermudez-Ruiz, G., & Sanchez-Sanchez, A. (2023). Structural equation modeling of commitment in the COVID-19 era. *Revista Nacional de Administración*, 14(1). <https://doi.org/10.22458/rna.v14i1.4397>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Granda, S. E. (2014). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

- Iñaguazo Macas, H. P. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6–17. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Lütge, C. (2022). Business Ethics for the Digital Era. J. B. Metzler. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64094-4_1
- Mbombi, M. O., Mothiba, T. M., Malema, R. N., & Malatji, M. (2018). The effects of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province. *Curationis*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/curationis.v41i1.1924>
- Mendoza Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(8), 1028–1033. https://lc.cx/5_q39V
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panorama nacional de salud de los trabajadores Encuesta de condiciones de trabajo 2021-2022 versión I*.
- Molinera Mateos, J. F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. FC Editorial.
- Moreno, C. E. (2021). Formación continua en los profesionales: importancia de desarrollar las competencias investigativas en los docentes para el fortalecimiento de la educación universitaria. *Espacios*, 42(05), 109–126. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n05p08>
- Nova, P. M. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, 229–239.
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor, comisión mundial sobre el futuro del trabajo*.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes Quezada, L. A., & Garate Aguirre, J. C. (2023). Ausentismo de trabajadores, repercusión en cumplimiento de objetivos institucionales, centro de salud 3 – Loja, Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*, 4(8). <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.127>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Petrilli-Cambambia, P. A., Juárez-Hernández, L. G., & Herrera-Meza, S. R. (2022). Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas Diseño de un instrumento para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo = Iberoamerican Journal of Development Studies*, 11(1), 110–129. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.659
- Querales, D. (2017). *Modelo de gestión del ausentismo laboral para el control de las anomalías actitudinales del recurso humano en las empresas venezolanas* [Tesis de posgrado, Universidad de Carabobo].

- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Reyes, K., Ruiz, N., & Gallegos, R. (2019). Evaluación de los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura. *Revista CuidArte*, 8(15), 33. <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69155>
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391–407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.391>
- Suárez Egoávil, C. A. (2021). Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364–371. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3657>
- Terán-Guzmán, C., & Vizuite-Muñoz, J. (2022). Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5–1), 345–355. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>
- Ticharwa, M., Cope, V., & Murray, M. (2019). Nurse absenteeism: An analysis of trends and perceptions of nurse unit managers. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 109–116. <https://doi.org/10.1111/jonm.12654>

Autores

Rocío del Pilar Toaza Andachi. Licenciada en Enfermería. Durante la carrera, he desempeñado roles importantes como Licenciada en Enfermería en diferentes casas de salud: Enfermera en la Clínica de Especialidades Tungurahua. Enfermera en el Hospital Nuestra Señora de la Merced. Enfermera en el Hospital Millenium. Actualmente, enfermera en el Hospital General Ambato IESS Además de mi como Licenciada en Enfermería he participado en actividades de investigación contribuyendo así al avance del conocimiento actualizado.

Klever Armando Moreno Gavilanes. Posdoctor en el programa denominado América Latina y su inserción en el orden global. Doctor PHD en Ciencias Económicas Empresariales. Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa. Magister en Gerencia Financiera Empresarial. Ingeniero de Empresas. Licenciado en Ciencias Administrativas. Además, he participado en actividades de investigación contribuyendo así al avance del conocimiento actualizado.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.