

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS
DEPARTAMENTO DE EDUCACION DE ENFERMERIA

**«Ausentismo del Personal de Enfermería del Hospital Materno
Infantil durante los meses de Abril a Julio de 1973»**

ELSA MARGARITA ALVAREZ LAZZARONI

MARZO 1975

TEGUCIGALPA, D. C.

HONDURAS, C. A.

610-73
A47

059 clas

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS
DEPARTAMENTO DE EDUCACION DE ENFERMERIA

**«Ausentismo del Personal de Enfermería del Hospital Materno
Infantil durante los meses de Abril a Julio de 1973»**

ELSA MARGARITA ALVAREZ LAZZARONI

MARZO 1975

TEGUCIGALPA, D. C.

HONDURAS, C. A.


ELSA MARGARITA ALVAREZ LAZZARONNI


BACHILLER EN CIENCIAS Y LETRAS

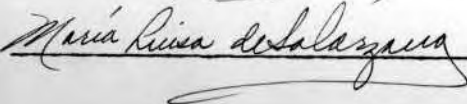
Presenta a la Comisión Evaluadora
la presente TESIS previa opción al grado de

LICENCIADA EN ENFERMERIA

COMISION EVALUADORA:







AGRADECIMIENTO:

A todas las personas que en forma directa o indirectamente, cooperaron para que el presente estudio se llevara a final término.

Especialmente al personal docente del Departamento de Enfermería de la U.N.A.H.

DEDICATORIA:

A DIOS Todopoderoso

A mis padres: RAMON ALVAREZ y ELSA DE ALVAREZ

A mis hermanos: RAMON ALVAREZ, REBECA DE REYES y ROBERTO ALVAREZ

A mis tíos: MARTHA, HILDA, ASUNTINA, MAFALDA y DANTE.

A mi familia en general.

A mis amigas: AIDA, DULCE y TESSA.

ooo-0-ooo

INDICE

	<u>PAGINA</u>
INDICE DE CUADROS	
INTRODUCCION	
JUSTIFICACION	1
PROPOSITOS	2
ENUNCIADO DEL PROBLEMA	2
DEFINICION DE TERMINOS	11
HIPOTESIS	11
OBJETIVOS	11
LIMITACIONES DE ESTUDIO	13
REVISION DE LITERATURA	13
METODOLOGIA	13
DESCRIPCION DEL AREA	13
METODO E INSTRUMENTO	14
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS DATOS	14
DISCUSION	37
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
SUMARIO	
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

INDICE DE CUADROS

No. de Cuadro	Nombre	PAGINA
1	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de Ausentismo según grupos de edad y categorías. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	15
2	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de Ausentismo según estado civil y número de hijos. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	16
3	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de Ausentismo según localización de su residencia. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	17
4	Distribución del Personal de Enfermería estudiado según las personas con quienes convive. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973....	18
5	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo por categorías y disponibilidad de servicio doméstico. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	19
6	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo de acuerdo al salario mensual que devenga. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	20
7	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según años de servicio a la Institución. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973.....	21

INDICE DE CUADROS

No. de Cuadro	Nombre	PAGINA
8	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según el número de personas ausentes en cada mes. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	22
9	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según categoría y Departamentos en que labora. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973.....	23
10	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según puntualidad con que asiste a sus labores. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973.....	24
11	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según ausencias en cada día de la semana. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	25
12	Distribución de las causas de inasistencia manifestadas por el personal de enfermería con problemas de ausentismo, Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C.A. 1973.....	26
13	Inasistencia del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según los turnos rotativos. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C. Honduras, C. A., 1973.....	27
14	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo según tipo de justificación que presenta a sus ausencias. Hospital Materno Infantil, Teguci-	28

INDICE DE CUADROS

No. de Cuadro	Nombre	PAGINA
	galpa, D.C., Honduras, C.A. 1973...	
15	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de Ausentismo dependiendo del número de ausencias a sus labores por mes. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973..	29
16	Porcentaje que representa para el Personal de Enfermería el ausentismo del grupo encuestado. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973	30
17	Relación de las ausencias por mes del Personal de Enfermería con otro personal de la Institución. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973	31
18	Consecuencias del Ausentismo del Personal de Enfermería en la atención de los pacientes. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973....	32
19	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo al cual se le dedujo de su salario al no presentarse a sus labores. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A. 1973	33
20	El Personal de Enfermería con problemas de ausentismo opina de la reacción de sus compañeras de trabajo cuando ellas se ausentan a sus labores. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C. A., 1973.....	34
21	Costo a la Institución, en Lempiras, del ausentismo del personal de enfermería durante los cuatro meses en que se realizó el estudio. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A.1973	35

II - INTRODUCCIÓN

INDICE DE CUADROS

No. de Cuadro	Nombre	PAGINA
22	Distribución del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo que ha tenido la oportunidad de mejorar sus conocimientos técnicos. Hospital Materno Infantil, Tegucigalpa, D.C., Honduras, C.A., 1973.....	36

II. - INTRODUCCION

Cumpliendo con uno de los requisitos previos para la obtención del grado de LICENCIADA EN ENFERMERIA, realicé el presente trabajo de investigación que se refiere a el Ausentismo del Personal de Enfermería que presta sus servicios en el H.M. I., durante los meses de abril a julio de 1973.

El fin primordial de mi trabajo de investigación, está encaminado a analizar las causas y los motivos que hacen que dicho personal se ausente con tanta frecuencia de sus labores; éste es el primer trabajo que se realiza en la Institución con este objetivo.

La mejor forma que se encontró para realizar el presente trabajo de investigación fue por medio de la encuesta. Una vez llenados los cuestionarios y tabulados los datos, se obtuvieron las respuestas a las interrogantes formuladas y posteriormente, se realizó el desarrollo del presente estudio. Se evaluó a todo el personal que se ausentó de sus labores durante los meses anteriormente citados, tomando el universo como muestra.

Son mis mejores deseos que el presente trabajo de investigación sea el primero de muchos que se realicen en el futuro, teniendo como finalidad, el identificar problemas con que la Administración de Personal de Enfermería se encuentra.

JUSTIFICACION:

Toda enfermera, como Jefe de Sala, se enfrenta continuamente con innumerables problemas que directa e indirectamente afectan la calidad de atención de enfermería que se presta. Entre estos problemas, se puede citar el ausentismo que se observa en el personal de nuestro campo.

En mi corta experiencia administrativa, he podido percatarme de la complejidad de este problema y las consecuencias que el mismo conlleva. Así tenemos que he observado que muchas personas se ausentan dos o más veces en el mes; ello hace que el personal presente en los servicios esté recargado en sus labores y a la vez, descontento por lo mismo. Y lo más deprimente aún es que, la prestación de servicios que se brinda a los pacientes es bastante deficiente.

Todo ello me motivó a tratar de buscarle solución a este problema, pero considerando que una de las fases iniciales es indagar cuáles son las causas del ausentismo del personal de enfermería, decidí realizar una investigación sobre tal problema. Ello me permitiría a la vez cumplir con uno de los requisitos para optar al Grado de Licenciatura en Enfermería.

PROPOSITO:

Determinar las causas que influyen en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil para que se ausente de sus labores con tanta frecuencia.

ENUNCIACION DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las causas que hacen que el personal de Enfermería se ausente con tanta frecuencia de sus labores?

REVISION DE LITERATURA

AUSENTISMO:

El problema del ausentismo ha sido objeto de muchos análisis por parte de los inte-

resados en el campo Administrativo. Ello es justificable por las implicaciones económicas que tienen para las empresas.

Es evidente las pérdidas económicas que causan en las instituciones las inasistencias del personal que en ellas labora.

Algunos estudios sobre este problema han considerado que si el promedio de ausencias en un Departamento es de 3 por ciento mensual, éste se halla dentro de los límites aceptables y se ha observado que en la industria, el promedio de ausencias del personal masculino es algo inferior al 3 por ciento del personal femenino que es ligeramente superior.

Sin embargo, se cree que aún el mantenerse dentro de estos límites corrientes, puede ser muy costoso —quizá demasiado costoso en estos tiempos en que la eficiencia, especialmente en el aprovechamiento de la mano de obra, puede determinar las posibilidades futuras de expansión y prosperidad de la empresa.

Los expertos en la materia dicen que el costo representado por las ausencias al trabajo, expresado en Dólares, llega en los Estados Unidos a la suma anual de 10.000 millones. Este es un dinero perdido.

CONSECUENCIAS ECONOMICAS DE AUSENTISMO:

El primer paso hacia el establecimiento de un control del ausentismo consiste en adoptar una verdadera actitud directiva. La mayor dificultad reside en que ni los altos funcionarios, ni los supervisores se preocupan debidamente por las ausencias de sus em-

pleados. Algunos supervisores llegan a creer que los empleados que reciben un salario por horas de trabajo efectivas, tienen una especie de aparato interior que controla sus ausencias "si no trabajan no les pagamos, por lo tanto son ellos quienes salen perdiendo". Se dice que por cada dólar que el empleado pierde, al faltar a su trabajo, la compañía pierde dos".

CONSECUENCIAS ECONOMICAS OCULTAS DEL AUSENTISMO:

Se ha considerado que en las implicancias económicas del ausentismo existen algunas consecuencias ocultas, las cuales se citan a continuación: (1)

- 1.- Hay que mantener en la nómina empleados que tienen que reemplazar a los ausentes. Solamente en caso de ausencia previsible, algunas empresas se ven obligadas a mantener una planilla de personal superior a un 5% a la que realmente necesitan.
- 2.- Parte de la maquinaria no está en funcionamiento cuando el operario no se presenta a trabajar, lo cual indica una paralización de las inversiones de la compañía.
- 3.- Hay una interrupción en los planes de trabajo, lo cual obra en detrimento de la producción y de las comodidades de los clientes.
- 4.- Como resulta necesario utilizar a veces los servicios de gente que no está debidamente preparada, o que ha perdido la práctica, la falta de eficacia y el derroche son algo muy común.
- 5.- Se produce un aumento en el costo del adiestramiento de los empleados.

(1) Lewis L. Newman. Dirección Operacional, Editorial Castilla, España, 1966.
Pág. 62

6.- Hay un aumento en los gastos, debido a la necesidad de pagar horas extras para recuperar el tiempo perdido.

Se dice a menudo que el promedio elevado de ausentismo se debe a unos pocos empleados. Sin embargo, se puso a prueba en una empresa y como resultado pudimos comprobar que cuando se elimina a un empleado que falta con frecuencia a su trabajo, su reemplazante tiene el mismo defecto. Por otra parte, si el empleado es trasladado a otro servicio o tiene un trabajo más interesante, el número de sus ausencias disminuye. Otro método es preguntarle al empleado el motivo de su ausencia; esto se hace con el objeto de eliminar el ausentismo. Sus explicaciones por lo general no serán más que excusas, ya que no puede decir "Mi trabajo me aburre" "No puedo aguantar a mi jefe". Por supuesto, tampoco sería acertado eliminar la entrevista con el jefe después de una ausencia injustificada, pues generalmente el empleado será más cuidadoso si sabe que tiene que dar explicaciones.

ALGUNAS AFIRMACIONES SOBRE EL AUSENTISMO:

E.C. Kellogg (1), de la American Management Association opina sobre el ausentismo, lo siguiente:

- 1.- El promedio de ausencias en las mujeres es ligeramente mayor al de los hombres.
- 2.- El lunes parece ser el día favorito para faltar al trabajo, con los miércoles y los jueves sucede lo contrario.
- 3.- El número de ausencias aumenta el día anterior y el día siguiente a una festividad.

- 4.- Tal vez las ausencias sean más comunes en las fábricas que en las oficinas.
- 5.- La asistencia de los empleados en empresas productivas no es tan buena como la de los empleados de las empresas que no se dedican a la producción.
- 6.- El mal tiempo y la distancia son factores de poco peso en el número de ausencias.
- 7.- El ausentismo es menos en los días calurosos.
- 8.- Los empleados de firmas pequeñas tienen menos ausencias que los de las grandes empresas, tal vez porque aquéllos tienen una relación más directa con la firma y sus compañeros de trabajo, además saben que si faltan, su ausencia será notada con facilidad.
- 9.- El ausentismo es ligeramente superior en las empresas que continúan pagando el sueldo a los empleados ausentes por enfermedad.
- 10.- Los resfriados o enfermedades de las vías respiratorias representan el 50% de las causas del ausentismo y una tercera parte del tiempo que faltan los empleados.
- 11.- Aunque el nivel de salubridad ha aumentado, el promedio de ausencias también ha ido en aumento durante los últimos 50 años.
- 12.- Los empleados que faltan mucho a su trabajo durante su primer año de labores, difícilmente se corrigen en los años posteriores.

(1) Kellogg, Eduard C., Dirección Operacional, Editorial Castilla, España, 1966, Pág. 64

Si en cualquier institución se sospecha que existe una tendencia al ausentismo entre los empleados, es necesario ponerle freno antes de que se convierta en un problema de grandes proporciones.

CONTROL DEL AUSENTISMO :

Considerando que cuando el ausentismo prevalece en cualquier empresa, es necesario controlarlo, para ello se puede realizar lo siguiente: (1)

- 1.- Llevar estadísticas exactas: para eliminar el problema del ausentismo es necesario que se lleve estadísticas correctas. Los informes mensuales o semanales dan una buena idea de la situación e indicarán si es necesario tomar ideas correctivas.
- 2.- Analizar los informes en forma minuciosa. Las estadísticas son necesarias para determinar las causas del ausentismo en su Departamento en relación con los otros, por ejemplo: las ausencias de los hombres y de las mujeres, o el ausentismo, según el tipo de trabajo. Posiblemente estas estadísticas indiquen que el promedio de ausencias es del 5% pero que los responsables de este porcentaje son solamente unas pocas personas.
- 3.- Seguir un programa amplio y bien definido. Los empleados faltan menos a su trabajo, cuando sienten un verdadero respeto por sus superiores, ya que éstos han despertado en ellos un sentimiento de solidaridad colectiva, les han hecho comprender la importancia de sus respectivas tareas y les han explicado que sus au-

(1) Dale Yard, Manejo de Personal y Relaciones Industriales, Editorial Continental, S.A. México, D.F., 1958, Pág. 845.

sencias redundan en perjuicio del Departamento. Además, este tipo de supervisores saben cómo responder al empleado que pregunta "Qué importa que falte a mi trabajo, después de todo, el perjudicado soy yo". También reconoce el buen supervisor que está obligado a vigilar las ausencias de su personal.

4.- Cumplir con las obligaciones respecto al control de ausentismo. El supervisor es el responsable de la actuación de su Departamento en lo que se refiere al control de costos, seguridad física del empleado, la eficiencia del trabajo y la distribución en el horario de este último. Si no cuenta con la presencia de todos sus empleados se ve imposibilitado a cumplir con sus obligaciones. Un índice bajo de ausentismo es una prueba de eficiencia de un Departamento.

5.- Comportarse como un verdadero líder. El ausentismo tiende a desaparecer cuando entre el personal reina un ambiente de cordialidad y cooperación; este ambiente, por su parte, depende de las cualidades que tenga el supervisor. Si éste actúa como un verdadero líder y explica al empleado que su ausencia perjudica a sus compañeros de trabajo, el empleado hará lo posible por no reincidir en su falta. La severidad sólo debe utilizarse como último recurso, pues el empleado que espera que le regañen por lo general vuelve al trabajo con una excusa preparada. Las ausencias son un índice de descontento, ya sea con respecto al trabajo en sí, o a la situación que el empleado tiene dentro del Departamento o al ambiente que *imper*a dentro de éste.

Si el problema del ausentismo entre los empleados está motivado por alguno de

estos factores, podemos asegurarle que no le será fácil de resolver si todo lo que hace es lanzar una especie de decreto.

EL AUSENTISMO Y LOS RETRASOS:

Uno de los más sutiles y al propio tiempo, más comunes indicaciones de descontento de los empleados y de sus inquietudes, es el Ausentismo.

Los retardos pueden igualmente tener una significación similar. El ausentismo varía grandemente de tiempo a tiempo, de una a otra firma, o de una a otra agencia. Una⁽¹⁾ proporción mínima podría ser probablemente de un 2% por más (2% "comienzos de trabajo" siendo esta última cifra el número de empleados por día de trabajo o las veces del turno contra el número de días de trabajo o de turno). La proporción máxima especialmente durante la guerra ha llegado hasta 15-20%. Los promedios en tiempo de paz son más o menos 3%. Las proporciones o son más altas en enero, febrero y marzo y las más bajas se registran en mayo y junio. Las proporciones son más elevadas en la manufactura que en otras industrias y mayor para las mujeres que para los hombres.

Como ya se hizo observar, las proporciones de ausentismo y retardo, las relacionan al número de oportunidades o comienzos. Esas proporciones son, en efecto, porcentajes, ya que la base es el número de turnos o de comienzos; en ciertas ocasiones, las proporciones pueden calcularse para Departamentos individuales. En algunas ocasiones el ausentismo se mide por una proporción que refleja el porcentaje de tiempo perdido, por ese motivo una práctica anterior media las fuerzas estables como la proporción de todos los empleados entrelistados en lista de raya anual, no ausentes en más de dos pe-

(1) Dale Yard. Manejo de Personal y Relaciones Industriales. Editorial Continental, S.A. México, D.F., 1958. Pág. 854

ríodos de pago. Debe ser claro que el descontento y la inquietud significan solamente una parte de la totalidad del ausentismo y de los retrasos.

Las causas más comunes del ausentismo son la enfermedad y las lesiones que unidas constituyen cerca de la mitad de dichas ausencias. Otras causas comunes reflejan aspectos inadecuados de las facilidades de la comunidad, guarderías, facilidades de compra, salas de belleza, tranvía, autobuses, lavanderías y de otras agencias o industrias de servicio.

Otras más comprenden las excesivas celebraciones y el exceso de indulgencias en las actividades sociales. Una considerable proporción del ausentismo parece ser repetitiva y cónica, posiblemente como resultado del descontento general con el trabajo y la perturbación emocional.

El análisis del ausentismo viene a descubrir que las ausencias generalmente aumentan conforme se alargan las horas de trabajo, que son más numerosas en los turnos de la noche, que son mucho menores los días de pago y que alcanzan su máximo al segundo día del cobro, y que el clima viene a significar un factor de significación.

Los castigos menores impuestos por el ausentismo no parecen en lo general haber dado resultados satisfactorios para evitarlo. Las repetidas ofensas requieren un análisis cuidadoso y posiblemente la acción correctiva, porque la reincidencia sugiere malos ajustamientos fundamentales que no pueden pasarse por alto. Pero las suspensiones, las pérdidas de vacaciones y otros castigos similares rara vez alcanzan a las causas

básicas. Las recompensas por evitar el ausentismo pueden ser más efectivas. La íntima relación entre el ausentismo y la relación moral, se han observado frecuentemente. Una ausencia sin excusa o explicación, por determinado período específico generalmente de 3 días es usualmente causa para el despido. Algunas veces se señalan castigos menores, tales como pérdida de antigüedad. Algunos patronos hacen que un representante suyo vaya a casa del faltista para investigar sus ausencias. Muchos indican la entrevista cuando el ausente regresa al trabajo.

Todo lo antes citado es lo contemplado por los interesados en esta área problemática. Si trasladamos todo ese marco teórico a la situación actual de nuestro país y en particular a la Institución en la cual se llevó a cabo el estudio, puede decirse que aunque ha sido objeto de preocupación no se ha llevado a cabo ninguno que sustente el presente. De allí el interés del investigador por realizarlo.

HIPOTESIS

La falta de salud es la causa más frecuente que lleva al personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil a ausentarse frecjentemente de sus labores.

DEFINICION DE TERMINOS:

Las variables a utilizarse en este estudio serán definidas operacionalmente, las cuales se citan a continuación:

Causa: Motivo que induce al personal de Enfermería a las inasistencias frecuentes a sus labores.

Ausentismo: Inasistencias a las labores por dos o más veces al mes.

Frecuencia: Dos o más ausencias en el mes.

Falta de Salud: Manifestaciones del personal de enfermería sobre trastornos fisiopatológicos que dificultan su asistencia diaria a sus labores tales como: gripe, hipertemia y otras.

Personal de Enfermería: Son las personas del área de Enfermería en el cual se incluye el grupo auxiliar y profesional.

Labores: Trabajo que realiza el personal de Enfermería en un servicio determinado del Hospital Materno Infantil por un período de ocho (8) horas diarias.

Ayudante de Enfermería: Es aquella persona que ha recibido un cursillo de 2 a 3 meses en la institución, para que realice actividades específicas determinadas por el personal profesional de Enfermería.

Auxiliar de Enfermería: Es la persona que ha aprobado satisfactoriamente un programa de un año en una escuela reconocida por el Estado, para desempeñar funciones determinadas.

Enfermera Profesional: Es la persona que ha completado un programa de 3 a 5 años en una escuela de enfermería reconocida por el Estado para desempeñar funciones profesionales de Enfermería.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO:

Se encontraron algunas limitaciones al realizar este estudio, entre ellas se citan las siguientes:

1. - Falta de veracidad en las respuestas, esto se debe a miedo del personal a que el presente trabajo fuera realizado por una Enfermera Profesional y que ésta diera a conocer sus opiniones al Departamento de Enfermería.
2. - Poca cooperación del personal encuestado, pues en muchos casos no deseaban responder a la interrogante; esto se debe a que el personal no está acostumbrado a esta clase de preguntas o tipo de investigación.
3. - El nivel cultural de la mayoría del personal encuestado es bajo y de poca comprensión.

METODOLOGIA

DESCRIPCION DEL AREA

Se seleccionó como área de estudio el Hospital Materno Infantil; éste es un Centro Asistencial de carácter público donde se da atención médica y paramédica a la población materno infantil de toda la república. Está localizado en Tegucigalpa, Honduras.

El Hospital consta de un edificio de 7 plantas: el sótano está destinado a los servicios de mantenimiento; la planta baja está ocupada casi en su totalidad por Oficinas Administrativas; y algunas salas de internación de pacientes; en las 5 plantas restantes están localizados los diferentes servicios o salas de tratamiento de pacientes niños y ma-

dres, también en estas plantas están localizados los servicios complementarios.

En la actualidad el Hospital tiene cupo para 500 pacientes.

UNIVERSO Y MUESTRA:

El universo lo constituyó todo el personal de Enfermería que labora en el Hospital Materno Infantil, siendo un total de 325 personas. La muestra fue el grupo de personas que faltaron dos veces o más, durante un mes, arrojando un total de 45, y esto constituyó un 15% del universo.

El período en el cual se realizó el estudio fue el comprendido entre los meses de abril a julio de 1973.

METODO E INSTRUMENTO

Como instrumento de la encuesta se utilizó el cuestionario (ver anexo). Dicho cuestionario consta de un total de 15 interrogantes, las que son básicas para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

Los datos obtenidos en la realización de este estudio se presentarán a continuación con el análisis respectivo.

CUADRO No. 1

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO, SEGUN GRUPOS DE EDAD Y CATEGORIAS, H.M.I. TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A. 1973

RAS, C.A. 1973

GRUPO DE EDADES	C A T E G O R I A S			TOTAL	
	AYUDANTE DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	ENFERMERA PROFESIONAL	No.	%
0-19	1	0	0	1	2.2
20-29	8	17	2	27	60
30-39	3	10	6	13	28.8
40-59	0	4	0	0	8.8
TOTAL	12	31	8	41	100
TOTAL	12	31	8	41	100

Analizando los datos obtenidos en el cuadro precedente se puede extraer los siguientes datos: que la mayoría del personal de enfermería que labora en la Institución es joven, ya que el 62,2% tiene una edad menor de 30 años, encontrándose en la época productiva de la vida.

CUADRO No. 2

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO SEGUN ESTADO CIVIL Y NUMERO DE HIJOS H.M.I. TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A. 1973

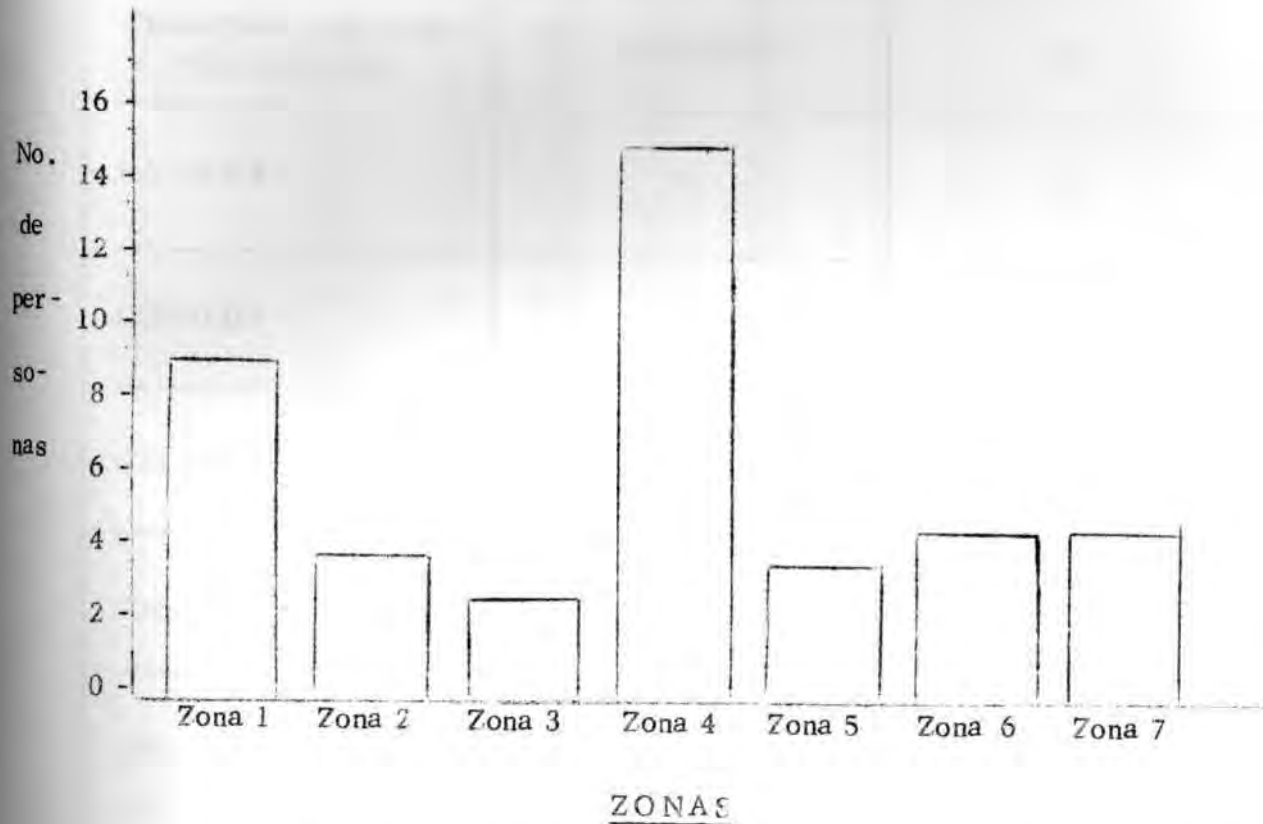
ESTADO CIVIL	NUMERO DE HIJOS						TOTAL	%
	0	1	2	3	4	más de 4		
SOLTERA	7	2	8	7	2	1	27	60
CASADA	3	4	3	2	1	3	16	35.5
DIVORCIADA	0	1	0	0	0	0	1	2.2
VIUDA	0	0	0	1	0	0	1	2.2
TOTAL	10	7	11	3	10	4	45	100

Al analizar los datos presentados en este cuadro, se puede deducir que de la muestra, el 60% del Personal de Enfermería con problemas de ausentismo son solteras. Cabe destacar que aún siendo solteras, es el grupo que mayor número de hijos tiene.

También se puede deducir que la mayoría del personal de enfermería encuestado posee hijos, lo que directa e indirectamente, puede influir en factor causal para el problema de ausentismo.

CUADRO No. 3

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO, SEGUN LOCALIZACION DE SU RESIDENCIA, H.M.I., TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A. 1973



Analizando el lugar de residencia de la muestra estudiada e interrelacionando esta información con la distancia y dificultades del transporte de dicha zona a la institución donde laboran, se puede decir que la mayoría reside en lugares distantes, constituyendo al igual que las dificultades de transporte, otro factor causal para el problema de ausentismo.

-
- Zona 1: Bo. Belén, Perpetuo Socorro, Col. San Francisco, Mayangle, Col. Torocagua
 - " 2: Bo. Sipile, Las Crucitas, 7a. Ave. de Comayagüela, Col. Soto
 - " 3: Col. Río Grande, Germania, Villa Adela
 - " 4: Colonia Kennedy
 - " 5: Bo. El Edén, El Bosque, Viera
 - " 6: Col. 21 de Oct. Bo. Reparto, Manchén, Guanacaste, San Miguel
 - " 7: Bo. Morazán, Guadalupe, Pagoda.

CUADRO No. 4

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ESTUDIADO SEGUN LAS PERSONAS CON QUIENES CONVIVE. H.M.I. TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A. 1973.

PERSONAS CON QUIENES CONVIVE	NUMERO	%
PADRES	9	20
CONYUGE	30	66
OTRA FAMILIA	5	11
SOLA	0	0
OTROS	1	2
TOTAL	45	100

De la tabla presentada se puede deducir que la mayoría del personal habita con su cónyuge, lo cual, directa e indirectamente, puede ser otro factor causal para el ausentismo por la responsabilidad, recargo de trabajo y la variabilidad de roles que comúnmente asume una mujer casada como ser, la de ama de casa, esposa, madre y otros. Igual podría afirmarse del resto de personal (34 %) no incluido en el rubro anterior, pero que la convivencia con otras personas contrae de hecho otras responsabilidades.

CUADRO No. 5

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO POR CATEGORIAS Y DISPONIBILIDAD DE SERVICIO DOMESTICO. H.M.I., TE-
GUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	DISPONE DE SERVICIO DOMESTICO		TOTAL
	SI	NO	
ENFERMERA PROFESIONAL	1	1	2
AUXILIAR DE ENFERMERIA	12	19	31
AYUDANTE DE ENFERMERIA	1	11	12
TOTAL	14	31	45
%	31	68	100

Al analizar los datos obtenidos en el cuadro presente, se puede extraer como resultados lo siguiente: el 68 % del personal de Enfermería con problemas de ausentismo no posee servicio doméstico, por lo consiguiente, este personal es el encargado de realizar las labores hogareñas, además de sus responsabilidades en su trabajo, lo que puede ser otro factor causal para su ausentismo.

CUADRO No. 6

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO DE ACUERDO AL SALARIO MENSUAL QUE DEVENGA. H.M.I., TEGUCIGAL-
PA, HONDURAS, C.A. 1973

SALARIO MENSUAL	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE (%)
50-99	12	27
100-149	7	16
150-199	24	53
200-249	0	0
250-299	0	0
300-349	2	4
350-400	0	0
TOTAL	45	100

Observando los datos presentados se puede notar que el 27% del personal de enfermería con problemas de ausentismo devenga un salario inferior al considerado "mínimo" que es de L. 120,00; así como también se ve que el 96% recibe un sueldo inferior a L. 200,00. Analizando estos datos se puede deducir que el salario devengado por el personal estudiado puede ser otro elemento causal al no poder solventar algunos problemas para no incurrir en el ausentismo como ser: pagar taxi en caso de tardanza o pagar la ayuda de servicios domésticos para la atención de sus múltiples responsabilidades y otros más.

CUADRO No. 7

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO SEGUN AÑOS DE SERVICIO A LA INSTITUCION. H.M.I. TEGUCIGALPA, HON-
DURAS, C.A. 1973

TIEMPO	NUMERO DE PERSONAS	%
- 1 AÑO	3	6.6
1 AÑO	7	15.5
2 AÑOS	9	20
3 AÑOS	12	26.6
4 AÑOS	14	31.1
TOTAL	45	100

El personal de Enfermería con más de 3 años de laborar en la Institución es el que con más frecuencia se ausenta al desempeño de sus labores cotidianas representando el 57.7 %. Quizá la antigüedad sea otro posible factor del ausentismo, ya que se dice que al inicio de un trabajo para obtener la seguridad en el mismo se es más puntual y responsable, asociada a otros factores como falta de incentivos y reconocimiento de sus superiores.

CUADRO No. 8

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO SEGUN EL NUMERO DE PERSONAS AUSENTES EN CADA MES. H.M.I. TEGU-

CIGALPA, HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	NUMERO DE PERSONAS				TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	
AYUDANTE DE ENFERMERIA.	4	6	7	1	18
AUXILIAR DE ENFERMERIA.	14	10	7	2	33
ENFERMERA PROFESIONAL.	2	0	0	0	2
TOTAL	20	16	14	3	53
%	37.7	30.1	26.4	5.6	100 %

En el mes de abril del año en que se realizó el presente estudio es en el que mayor número de personas se ausentaron a sus labores, representando un 37.7 % del total de personal con problemas de ausentismo. Considerando que de los cuatro meses, en los cuales se efectuó el estudio, el mes de abril es en el que mayores festividades se celebran, es factible de suponer que en el período de mayores eventos se tiende a incurrir en el ausentismo a las labores.

CUADRO No. 3

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO SEGUN CATEGORIA Y DEPARTAMENTOS EN QUE LABORA. H.M.I. TEGUCI-

GALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	DEPTO. DE PEDIATRIA	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	DEPTO. GINECO-OBSTETRICIA
Ayudante de Enfermería.	3	5	4
Auxiliar de Enfermería	18	7	6
Enfermera Profesional	2	0	0
TOTAL	23	12	10
%	51	26.6	22.2

Al analizar los resultados obtenidos, podemos observar que el personal que con más frecuencia se ausenta, es el que labora en los Servicios de Pediatría, en el cual el trabajo para el personal de enfermería es mayor y agotador.

CUADRO No. 10

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO SEGUN PUNTUALIDAD CON QUE ASISTE A SUS LABORES. H.M.I. TEGUCIGAL-
PA, HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	PUNTUALIDAD			TOTAL
	ANTES DE LA HORA	HORA EN PUNTO	DESPUES DE LA HORA	
AYUDANTE DE ENFERMERIA	9	0	3	12
AUXILIAR DE ENFERMERIA	21	4	6	32
ENFERMERA PROFESIONAL	2	0	0	2
TOTAL	32	4	9	45
%	71	9	20	100

Del cuadro presentado se puede deducir que aunque el personal estudiado tiene de a faltar a sus labores, en su asistencia la mayoría de ellos (80%) es puntual.

CUADRO No. 11

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMA DE AUSENTISMO SEGUN AUSENCIAS EN CADA DIA DE LA SEMANA. H.M.I. TEGUCIGALPA,

D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	DIAS DE LA SEMANA							TOTAL
	LUNES	MAR- TES	MIER- COLES	JUE- VES	VIER- NES	SABA- DO	DOMIN- GO	
Ayudante de Enfermería	2	4	4	3	7	6	6	32
Auxiliar de Enfermería	15	11	12	10	5	8	13	74
Enfermera Profesional	2	1	0	2	0	1	1	7
TOTAL	19	16	16	15	12	15	20	113
%	16.8	14.1	14.1	13.2	10.6	13.2	17.7	100

Al analizar los resultados obtenidos se deduce que, aparentemente, ningún día de la semana se tiende a faltar más, ya que el porcentaje en los siete días oscila de 10% a 17%, observándose un pequeño aumento el día lunes y domingo.

CUADRO No. 12

DISTRIBUCION DE LAS CAUSAS DE INASISTENCIAS MANIFESTADAS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO. H.M.I. TEGUCIGALPA, D. C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	CAUSAS								TOTAL
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Ayudante de Enfermería	10	1	1	0	0	0	0	0	12
Auxiliar de Enfermería	25	5	0	0	1	0	0	0	31
Enfermería Profesional	0	1	0	0	0	0	0	1	2
TOTAL	35	7	1	0	1	0	0	1	45
%	77.7	15.5	2.2	0	2.2	0	0	2.2	100

CAUSA "A": Enfermedad personal

CAUSA "B": Enfermedad de un familiar

CAUSA "C": Duelo

CAUSA "D": Malas relaciones con sus compañeras.

CAUSA "E": Falta de una persona para que le cuide a sus hijos.

CAUSA "F": La aburre el servicio en que labora.

CAUSA "G": Descontento en sus labores.

CAUSA "H": Viajes.

Al analizar los resultados obtenidos podemos apreciar lo siguiente:

La principal causa de ausencias, es la existencia de enfermedad personal, tomando en cuenta que todas presentaron una Incapacidad extendida por el Seguro Social. Esto sustenta la hipótesis formulada para este estudio.

Si seguimos analizando, podemos comprobar que la enfermedad de un familiar que en la mayoría de los casos, según datos obtenidos, de un hijo, ocupa el segundo lugar de las ausencias del personal, con un 15.5 %.

CUADRO No. 13

INASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO SEGUN LOS TURNOS ROTATIVOS. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS,
C.A. 1973.

CATEGORIAS	T U R N O S			TOTAL
	A (6 am - 2 pm)	B (2 pm - 10 pm)	C (10 pm - 6 am)	
Ayudante de En- fermería.	6	2	4	12
Auxiliar de En- fermería.	16	13	2	31
Enfermera Pro- fesional.	2	0	0	2
TOTAL	24	15	6	45
%	53.3	33.3	13.3	100

Al analizar los resultados obtenidos en este cuadro, podemos extraer lo siguiente:

El turno matutino es en el que más personal se ausentó, representando el 53.3 % del total de la muestra, aunque estos datos se justifican por el mayor volumen de personal en este turno.

El turno vespertino tuvo un ausentismo de un 33.3%, y en el turno nocturno las ausencias representaron un 13.3% pero debemos tener en cuenta que en ambos turnos el trabajo en los servicios es menor, así como también el personal laborante es mínimo.

CUADRO No. 14

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO SEGUN TIPO DE JUSTIFICACION QUE PRESENTA A SUS AUSENCIAS. H.M.I.

TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	JUSTIFICACION		TOTAL	JUSTIFICACION		TOTAL
	CON EXCUSA	SIN EXCUSA		CON INCAPACIDAD	SIN INCAPACIDAD	
Ayudante de Enfermería.	6	6	12	10	2	12
Auxiliar de Enfermería.	18	13	31	25	6	31
Enfermera Profesional.	2	0	2	0	2	2
TOTAL	26	19	45	35	10	45
%	57.7	42.2	100	77.7	22.2	100

En este cuadro se puede observar que el personal de enfermería de la institución comprende su responsabilidad ante sus ausencias, ya que se puede observar que más de 50% del personal envió una excusa al no presentarse a sus labores.

También se comprueba en este cuadro que la falta de buena salud es la causa de que el personal de Enfermería no asista al trabajo, ya que más del 70 % presentó una Incapacidad extendida por el Seguro Social.

CUADRO No. 15

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO DEPENDIENDO DEL NUMERO DE AUSENCIAS A SUS LABORES POR MES. H.M.I.

TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

NUMERO DE AUSENCIAS	NUMERO DE PERSONAS				TOTAL	%
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO		
Dos ausencias	10	11	9	2	32	64
Tres ausencias	5	2	3	0	10	20
Cuatro ausencias	1	2	1	0	4	8
Cinco o más ausencias	3	0	1	0	4	8
TOTAL	19	15	14	2	50	100
%	40	30	28	4	100	100

Si analizamos los datos obtenidos, se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas no faltaron más de dos veces a su trabajo, encontrándose sólo el 16% con un número de más de cuatro ausencias. Generalmente, se considera que un número de dos ausencias al mes es justificado siempre que haya razones especiales.

CUADRO No. 16

PORCENTAJE QUE REPRESENTA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA EL AU-
SENTISMO DEL GRUPO ENCUESTADO. HOSPITAL MATERNO INFANTIL. TEGU-
CIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	P E R S O N A L			
	TOTAL		AUSENTE	
	No.	%	No.	%
Ayudante de Enfermería.	81	100	12	3.6
Auxiliar de Enfermería	196	100	36	11.0
Enfermera Profesional	48	100	2	0.6
TOTAL	325	100	50	15.2

El ausentismo en la Institución, durante los cuatro meses del estudio, fue de 15.2 %, representando un 3.8% mensual, lo cual muestra un índice elevado, tomando en cuenta la naturaleza asistencial de la Institución, la importancia que este personal tiene para el desenvolvimiento de las labores en la misma, y el que en las planillas no exista personal adicional para cubrir las ausencias.

CUADRO No. 17

RELACION DE LAS AUSENCIAS POR MES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON OTRO PERSONAL DE LA INSTITUCION. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDU-

RAS, C.A. 1973

PER- SONAL	TOTAL	NUMERO DE PERSONAS				TOTAL	%
		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO		
Enfer- mería	325	19	15	14	2	50	15
Admi- nistra- tivo	50	2	0	1	1	4	8
Dieté- tica	75	3	2	2	1	8	10
Total	450	24	17	17	4	62	33

Al analizar comparativamente el ausentismo del Personal de Enfermería con el Administrativo y el de Dietética de la Institución, se puede comprobar que el Personal de Enfermería es el que mayor número de inasistencias tiene a sus labores, lo cual justifica aún más un estudio de esta naturaleza, aunque este dato se muestra relevante por el mayor número de personal de enfermería en relación a los de otros departamentos.

CUADRO No. 18

CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA A-
TENCION DE LOS PACIENTES. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A.

1973.

CATEGORIA	AFECTA LA ATENCION DEL PACIENTE		TOTAL
	SI	NO	
Ayudante de Enfermería	11	1	12
Auxiliar de Enfermería	31	0	31
Enfermera Profesional	2	0	2
TOTAL	44	1	45
%	97.7	2.2	100

Podemos extraer como consecuencia de los resultados obtenidos que el Personal de Enfermería tiene conocimiento o comprende la importancia de sus respectivas tareas y que sus ausencias redundan en perjuicio de su Departamento o Servicio y no en el suyo propio.

CUADRO No. 19

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTIS-
MO AL CUAL SE LE DEDUJO DE SU SALARIO AL NO PRESENTARSE A SUS LABO-
RES. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	DEDUCCION		TOTAL
	SI	NO	
Ayudante de Enfermería	2	10	12
Auxiliar de Enfermería	6	25	31
Enfermera Profesional	2	0	2
TOTAL	10	35	45
%	22.2	77.7	100

De este cuadro se deduce que del 100 %, sólo al 22.2 % del personal de enfermería le dedujeron el sueldo. Quizá ese porcentaje mínimo de deducción sea uno de los factores que induzca al personal a continuar faltando.

CUADRO No. 20

EL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO OPINA DE LA REACCION DE SUS COMPAÑERAS DE TRABAJO CUANDO ELLAS SE AUSENTAN A SUS LABORES. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIAS	REACCION		TOTAL
	ENOJO	INDIFERENCIA	
Ayudante de Enfermería	7	5	12
Auxiliar de Enfermería	26	5	31
Enfermera Profesional	1	1	2
TOTAL	34	11	45
%	75.5	24.4	100

Esta tabla nos revela que la mayor parte del personal de enfermería comprende o sabe la reacción que causa su ausentismo en las compañeras de trabajo, ya que un 75.5 % manifiesta que causa enojo en el ausentismo por ellas presentado.

CUADRO No. 21

COSTO A LA INSTITUCION, EN LEMPIRAS, DEL AUSENTISMO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LOS CUATRO MESES EN QUE SE REALIZO EL ESTUDIO.

H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	C O S T O				TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	
Ayudante de Enfermería.	3.76	18.80	22.56	0	45.12
Auxiliar de Enfermería.	108.8	68	54.4	13.6	244.8
Enfermera Profesional	28.8	0	0	0	28.8
TOTAL	141.36	86.80	76.96	13.6	318.72

El costo del ausentismo a la Institución es de L. 318.75 en cuatro meses.

Si extraemos el costo mensual es de L. 80.00 si tenemos en cuenta la naturaleza de la Institución, este es un costo elevado.

CUADRO No. 22

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON PROBLEMAS DE AUSENTISMO QUE HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE MEJORAR SUS CONOCIMIENTOS TECNICOS. H.M.I. TEGUCIGALPA, D.C. HONDURAS, C.A. 1973

CATEGORIA	MEJORA DE CONOCIMIENTOS	
	SI	NO
AYUDANTE DE ENFERMERIA	10	2
AUXILIAR DE ENFERMERIA	29	2
TOTAL	39	4
%	90.7	9.3

Esta tabla nos revela que aunque el personal podría estar motivado por los conocimientos técnicos que reciba, se observa que la mayoría de la muestra ha recibido conocimientos y aún continúa con el problema de ausentismo.

DISCUSION

Como puntos a discutir, sobresalen:

- 1.- Como se demuestra en el Cuadro No. 12, la falta de buena salud es la causa relevante, que hace que el Personal de Enfermería se ausente a sus labores.
- 2.- La enfermedad de un familiar que en la mayoría de los casos es de un hijo, es otro motivo para que este personal se ausente a sus labores, y esto lo podemos comprobar en el Cuadro No. 12.
- 3.- El transporte colectivo deficiente, es otro factor causal para que el Personal de Enfermería se ausente a sus labores, lo cual se comprueba en el Cuadro No. 3.
- 4.- El exceso de festividades hace que el Personal de Enfermería se ausente con más frecuencia a sus labores, así se demuestra en el Cuadro No. 8 y No. 11.
- 5.- El personal de Enfermería con más años de laborar en la Institución es el que más se ausenta a sus labores, así lo demuestran los resultados obtenidos en el Cuadro No. 7.
- 6.- Los resultados obtenidos en el Cuadro No. 2 nos muestran que el Personal de Enfermería con mayor número de hijos, tiende a ausentarse con más frecuencia.
- 7.- El ausentismo del Personal de Enfermería es de 3.8% mensual, representando un índice elevado para la Institución; lo anteriormente dicho lo podemos comprobar en el cuadro No. 17.

8.- El costo del ausentismo del Personal de Enfermería a la Institución, es de L. 318.72 en los cuatro meses del estudio, extrayendo un promedio de 80 Lempiras mensuales, lo cual es elevado si tenemos en cuenta la naturaleza de la Institución.

000-0-000

CONCLUSIONES

El personal de Enfermería que con más frecuencia se ausenta a sus labores es el que se encuentra en la época productiva de la vida, representando el 68% del personal con problemas de ausentismo.

Los salarios bajos puede ser otro factor influyente en el ausentismo.

El personal de Enfermería con más antigüedad en la Institución, es el que con mayor frecuencia se ausenta a sus labores, representando el 31% de la muestra.

El ser solteras pero con hijos, influye para que el personal de enfermería se ausente a sus labores, ya que en el estudio presente se puede demostrar que, este es el personal de enfermería con mayores problemas de ausentismo, representando más del 50% del total del encuestado.

A pesar de los estímulos que ha recibido el Personal Auxiliar de Enfermería, es el que presenta mayor número de ausencias; los estímulos consisten en: Cursos de Capacitación, Educación en Servicio, Aumento de Salario.

En los servicios del área Pediátrica, es donde el problema de ausentismo se encuentra más agudizado.

Los domingos y lunes son los días de la semana que mayor número de personal de enfermería se ausenta a sus labores.

La enfermedad personal es la principal causa del ausentismo.

Más del 50% del personal de enfermería con problemas de ausentismo presentó Incapacidad extendida por el Seguro Social, al no asistir a sus labores.

Los resultados de esta encuesta se muestran a continuación en el siguiente cuadro:

Categoría	Porcentaje
Personal con problemas de ausentismo	50-0-000
Personal con problemas de ausentismo extendido	50-0-000

El cuadro anterior muestra que el personal de enfermería con problemas de ausentismo extendido por el Seguro Social, al no asistir a sus labores, representa el 50% del total del personal de enfermería.

En consecuencia, se recomienda al personal de enfermería con problemas de ausentismo extendido por el Seguro Social, al no asistir a sus labores, que se reincorpore a sus labores de manera inmediata.

En consecuencia, se recomienda al personal de enfermería con problemas de ausentismo extendido por el Seguro Social, al no asistir a sus labores, que se reincorpore a sus labores de manera inmediata.

En consecuencia, se recomienda al personal de enfermería con problemas de ausentismo extendido por el Seguro Social, al no asistir a sus labores, que se reincorpore a sus labores de manera inmediata.

RECOMENDACIONES

De los resultados de este estudio, se pueden establecer las siguientes recomendaciones:

- Elevar los salarios del Personal de Enfermería, de acuerdo a su preparación académica.
- Hacer conciencia en el personal de enfermería con problemas de ausentismo de los trastornos que acarrea al paciente y a la Institución, sus ausencias al trabajo.
- Creación de una Guardería Infantil en la Institución, para que el Personal no sólo de enfermería sino de otras dependencias, deje al cuidado de personas capacitadas sus hijos, ésta debe funcionar las 24 horas del día.
- Mejorar el nivel de salud del personal de enfermería en sus diferentes niveles, mediante chequeos trimestrales; esto se debe realizar en coordinación con el I.H.S.S.
- Mejorar o modificar el sistema de sanciones que se le aplican al Personal de Enfermería.
- Evaluar al Personal de Enfermería, por lo menos, una vez al año.
- Solicitar referencias del Personal de Enfermería que entra a laborar en la Institución.

SUMARIO

El presente trabajo de Investigación, cuyo tema es:

"AUSENTISMO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DURANTE LOS MESES DE ABRIL A JULIO DE 1973",

se realizó utilizando como instrumento de investigación un cuestionario elaborado para tal fin.

Este fue aplicado a 45 personas que se ausentaron a sus labores en la Institución más de dos veces en cada uno de los meses en que se realizó el estudio. Posteriormente, se procedió a la recolección de los datos que se presenta en los cuadros precedentes.

Se obtuvo como resultado a la hipótesis, lo siguiente:

Que la enfermedad personal es la causa más frecuente del ausentismo. Este resultado comprobó la hipótesis formulada.

BIBLIOGRAFIA

BLACK M. JAMES: Dirección Operacional, Editorial Castilla, Madrid, España, Capítulo 8.

DALE Yodr: Manejo de Personal y Relaciones Industriales, Editorial Continental, S.A. México 22, D.F. 1958. Capítulo 20. Pág

U.N.A.H. Apuntes de la Materia de Principios y Técnicas de Investigación. Tegucigalpa, Honduras, 1972.

PLAITY G. EARLY: Dirección de Empresas. Editorial Hispano-Europeo, Barcelona, España, 1958.

BIELSA RAFAEL: Ciencias de la Administración, Editorial Roque Dipalma, Buenos Aires, Argentina, 1955.

SPENCER H. MILTON: Economía de la Administración de Empresas. Unión Tipográfica Hispanoamericana (U.T.E.H.A.), México, D.F. 1967.

PEREGO LUIGUI, RICCARDO RICARDI: Valoración del Personal, Editorial Hispano-Europeo, Barcelona, España, 1969.

PIFFER M. JOHN: La Supervisión del Personal, Editorial Aguilar, Madrid, España, 1964.

MC-GREGOR DOUGLAS: El Aspecto humano de las Empresas, Editorial Diana, México, 1970.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS

DEPARTAMENTO DE EDUCACION DE ENFERMERIA

AGOSTO DE 1973

BOLETA No. _____

DATOS PERSONALES

Nombre _____

Cargo que desempeña _____

Edad _____

SUELDO MENSUAL _____

Tiempo que tiene de trabajar en la Institución _____

Estado Civil Casada () Soltera () Viuda () Divorciada ()

Número de hijos _____

Con quién vive usted? Padres () Esposo () Otra Familia () Sola ()
Otros () Especifique: _____

Tiene trabajadora doméstica? Sí () No ()

Dirección Actual: _____

1- Título o Diploma que posee:

Ayudante de Enfermería () Auxiliar de Enfermería () Enfermera Graduada ()

Años de estudio _____

2- Servicio en que labora _____ Sala _____

3- Cumple usted con su horario de trabajo?

Siempre () Algunas veces () Casi nunca () Nunca ()

4- Señale con una cruz cuáles de los días de la semana falta usted a sus labores con más frecuencia:

Lunes () Martes () Miércoles () Jueves () Viernes () Sábado ()

Domingo ()

5- Cuáles son los turnos a los que usted falta con más frecuencia?

Turno "A" 6 am-2 pm() Turno "B" 2 pm-10 pm() Turno "C" 10 pm-6 am()

6- ¿Qué turno prefiere usted realizar?

Turno "A" 6 am-2 pm() Turno "B" 2 pm-10 pm() Turno "C" 10 pm-6 am()

7- Las causas por las cuales usted se ausenta a sus labores son:

Enfermedad personal () Enfermedad de un familiar () Duelo () Existencia de malas relaciones personales con sus compañeras de trabajo () la aburre el servicio () Descontento en sus labores () Otros () Especifique _____

8- Cuando usted no se presenta a sus labores:

Manda excusa () No manda excusa ()

9- Sus faltas al trabajo son:

Con incapacidad () Sin Incapacidad ()

10- ¿Cuál cree usted que es la reacción de sus compañeras de trabajo cuando usted no acude a sus labores?

Enojo () Indiferencia ()

11- Cuando usted falta a sus labores sin justificación (Incapacidad) es llamada a una entrevista personal con su jefe inmediato superior? Sí () No ()

Es llamada a una entrevista personal con la Directora del Depto. de Enfermería? Sí () No ()

12- ¿Qué cree usted que ocurre en su servicio cuando usted falta a sus labores?

La atención del paciente se ve afectada? Sí () No ()

13- Cuando usted faltó a sus labores sin incapacidad:

Se le dedujo de su salario el dinero correspondiente al día de trabajo que no se presentó a sus labores: Sí () No ()

14- Las relaciones con sus superiores son:

Buenas () Malas () Regulares ()

15- Las relaciones con sus compañeras de trabajo son:

Buenas () Malas () Regulares ()