

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1515>

Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona No. 3 Tuxtepec, Oaxaca

Main causes of absenteeism in nursing personnel assigned to the Hospital General de Zona No. 3 Tuxtepec, Oaxaca, México

Julio César García Caballero

drjuliocgc21@hotmail.com
Hospital General de Zona no. 3, IMSS
Tuxtepec – México

José Adalberto Cruz Martínez

jose.cruzma@imss.gob.mx
Hospital General de Zona no. 3, IMSS
Tuxtepec – México

Hilda Zulema Villarreal Barranca

hilda.villarreal@imss.gob.mx
Unidad de Medicina Familiar No. 64
Tuxtepec – México

Artículo recibido: 27 de noviembre de 2023. Aceptado para publicación: 22 de diciembre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El ausentismo laboral ha tenido un aumento global progresivo y representa un desafío significativo. Este es un fenómeno multifactorial con interrelaciones entre factores individuales de arraigo en la persona, considera al trabajador como la unidad fundamental, con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos. En el entorno hospitalario, las actividades laborales pueden desencadenar estrés, ansiedad y depresión, factores psicosociales que impactan el bienestar del personal de enfermería, afectando su rendimiento laboral y contribuyendo al ausentismo. Esta investigación identifica las causas primordiales del ausentismo laboral en enfermería de un Hospital General de Zona en Oaxaca. Se trata de una investigación descriptiva, transversal. Se aplicó el instrumento ALEP al personal de enfermería. Se realizaron 131 encuestas, se observó que el 77.86% eran mujeres y el 22.14% hombres. El grupo más representado tenía entre 20 y 35 años (51.15%). Los trabajadores están el 35.88% en el matutino, en el vespertino el 33.59%, y en el nocturno el 20.53%. El área de hospitalización es el 56.49%. En cuanto a la antigüedad laboral, el 48.85% tenía entre 0 y 10 años de servicio. Existe un mayor ausentismo los fines de semana. Los factores principales del ausentismo fueron los institucionales, con 43.26%, reflejando una sobrecarga laboral. Este estudio revela que la distribución por turno y género concuerda con tendencias descritas sobre roles de género en el personal de enfermería. Además, la alta concentración de ausencias los fines de semana se alinea con investigaciones previas sobre ausentismo en personal de enfermería a nivel global.

Palabras clave: ausentismo, enfermería, hospital

Abstract

Work absenteeism has had a progressive global increase and represents a significant challenge. This is a multifactorial phenomenon with interrelationships between individual factors rooted in the person, considering the worker as the fundamental unit, with concerns, expectations, needs, values, skills and knowledge. In the hospital environment, work activities can trigger stress, anxiety and depression, psychosocial factors that impact the well-being of nursing staff, affecting their work performance and contributing to absenteeism. This research identifies the main causes of absenteeism in nurses at a General Zone Hospital in Oaxaca. It is a descriptive, cross-sectional research. The ALEP instrument was applied to nursing personnel. It was observed that 77.86% were women and 22.14% were men. The most represented group was between 20 and 35 years old (51.15%). The workers were 35.88% in the morning, 33.59% in the afternoon, 20.53% in the evening and 20.53% in the night. The hospitalization area is 56.49%. In terms of length of service, 48.85% had between 0 and 10 years of service. Absenteeism was higher on weekends. The main factors for absenteeism were institutional, with 43.26%, reflecting work overload. This study reveals that the distribution by shift and gender is consistent with described trends on gender roles in nursing personnel. In addition, the high concentration of absences on weekends is in line with previous research on absenteeism among nurses globally.

Keywords: absenteeism, nursing, hospital

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: García Caballero, J. C., Cruz Martínez, J. A., & Villarreal Barranca, H. Z. (2023). Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona No. 3 Tuxtepec, Oaxaca. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(6), 1183 – 1195. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1515>

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es la cantidad de tiempo que pasa fuera del trabajo o llega tarde al trabajo por diferentes motivos, causas o factores de los empleados, los cuáles pueden ser de causa médica o no médica. El ausentismo laboral es un hecho cotidiano que afecta a la institución (Cuevas, et al, 2011).

En el caso del personal de enfermería, el ausentismo puede tener graves consecuencias en la calidad de atención de los pacientes y en la institución en su conjunto. Se ha observado que el ausentismo injustificado en este grupo se asocia con aspectos gerenciales y de gestión, así como con el ambiente organizacional y la motivación de los trabajadores (Velazquez, et al, 2009). Por tanto, es crucial promover el éxito profesional y fomentar la competitividad del personal. El presente estudio se centra en la búsqueda de alternativas para reducir el ausentismo laboral en el personal de enfermería, a través del reconocimiento de los factores que intervienen en el ausentismo y la implementación de medidas preventivas.

El ausentismo laboral es un fenómeno característico del mundo laboral que conlleva considerables costos tanto organizativos como económicos (Suárez, E. y Catherine, A., 2019). En el caso del personal de enfermería, el ausentismo se asocia con factores como la sobrecarga laboral y el estrés, lo que puede afectar la calidad de la atención de los pacientes. El sexo femenino, la edad, la antigüedad, la situación familiar y la satisfacción laboral son factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería. Además, factores como la carga laboral, la falta de motivación y las condiciones de trabajo también pueden contribuir al ausentismo (Pogo-Carrillo, D. y López-Pérez, G., 2021). El ausentismo laboral puede tener un impacto significativo en la productividad y la calidad de los servicios de salud, por lo que es importante implementar medidas para su prevención y gestión, como el rediseño de empleos y programas de soporte o entrenamiento físico (Borda, et al, 2017). Además, se ha observado una asociación entre el ausentismo laboral y el índice de masa corporal, con un aumento del ausentismo en personas con un IMC elevado. La obesidad puede aumentar la prevalencia y la severidad de diversas patologías, lo que a su vez puede contribuir al ausentismo laboral. (Velásquez, et al, 2017). El clima laboral también puede influir en el ausentismo, con un clima laboral negativo asociado a una mayor inadaptación del personal y un aumento del ausentismo (Cruz-Zúñiga, et al, 2021). Es por lo anterior que el objetivo de esta investigación fue identificar las principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al HGZ 3 en Tuxtepec, Oaxaca.

METODOLOGÍA

Se trató de un estudio observacional, transversal, descriptivo y no experimental, realizado en el personal de enfermería de base adscrito al Hospital General de Zona número 3 (HGZ 3) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El tamaño de muestra fue calculado usando el universo de 150 enfermeras, con un intervalo de confianza del 95% y la probabilidad del 50% con una significancia de 0.05, el resultado fueron $n=131$ trabajadores. Los criterios de selección fueron que el personal se encontrará en la institución, que llenaran correctamente el instrumento. Se eliminaron las encuestas incompletas. El muestreo fue de tipo aleatorio simple. Los datos obtenidos fueron tratados confidencialmente. El instrumento usado fue el Ausentismo Laboral del Empleado Público (ALEP) que está constituido por 62 ítems, agrupados en cinco dimensiones (Prácticas organizacionales, Cultura Absentista de la organización, Actitudes, valores y metas del empleado, Barreras de asistencia, y Motivación de asistencia), este instrumento presenta una alta y significativa confiabilidad de acuerdo con sus autores (alfa de Cronbach 0.873).

Para el análisis de las variables categóricas y nominales se realizó estadística descriptiva usando frecuencias absolutas y relativas, según el caso. La variable de edad se categorizó en cinco percentiles.

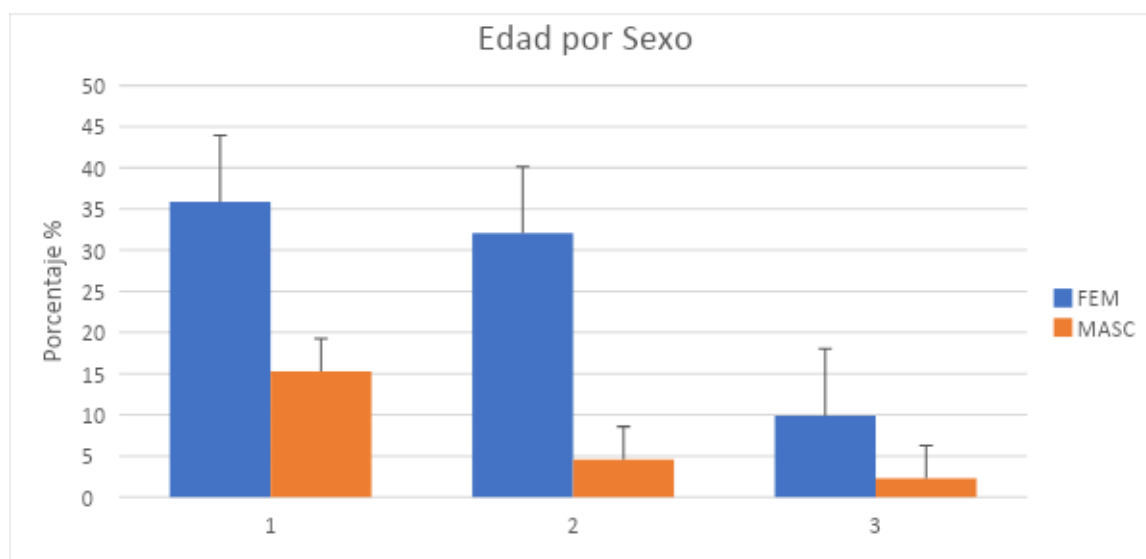
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio se analiza las causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital General de Zona número 3 de Tuxtepec, Oaxaca, considerando variables como el género y la edad. Se observa que, del total de 131 participantes, 102 (77.86%) son mujeres y 29 (22.14%) son hombres. Esta composición de la muestra es consistente con los datos reportados tanto a nivel global como en México sobre la predominancia de mujeres y adultos jóvenes en la profesión de enfermería. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS)(2019), las mujeres representan más del 70% de la fuerza laboral en el sector salud, y más del 90% del personal de enfermería en el mundo. En México, para el 2022 el 79% del personal del área de enfermería fueron mujeres (INEGI, 2019).

En cuanto a la edad, el grupo con mayor participación (51.15%) es el de 20-35 años, con 67 participantes (47 mujeres y 20 hombres). Le sigue con el 36.64% el grupo de 36-45 años, con 48 participantes (42 mujeres y 6 hombres). El grupo con menor participación con el 21.21% es el de 46-55 años, con solo 16 participantes (13 mujeres y 3 hombres). Gráfica 1. De acuerdo con datos de la OMS en el 2020, en el mundo existe una escasez de personal de enfermería, que además será más grave a medida que la población mundial en edad laboral envejezca (OMS, 2020). En nuestro país, de acuerdo con un informe técnico, para el 2022 la edad promedio del personal de enfermería es de 37 años, situando al 52% del personal en el rango de 30 a 49 años de edad (INEGI, 2019). Estos datos globales y nacionales coinciden con el perfil de edad joven hallado en la muestra del estudio.

Gráfica 1

Análisis según género y edad de los participantes del estudio



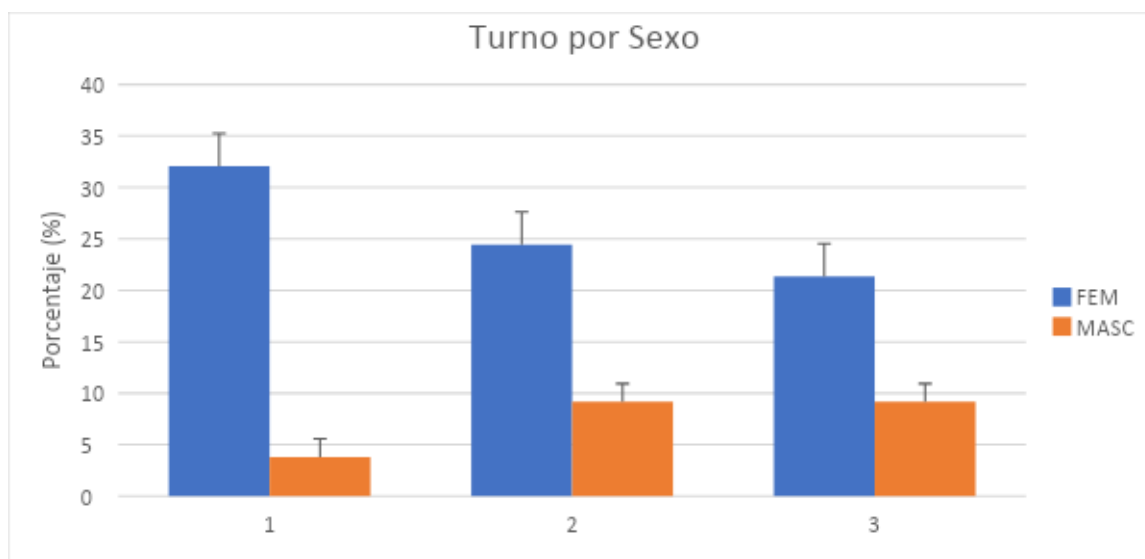
En cuanto a los turnos laborales, se obtuvo la distribución de la muestra de 131 participantes del estudio sobre ausentismo laboral en personal de enfermería, clasificados por turno de trabajo (matutino, vespertino y nocturno) y por género (femenino y masculino). En general no se observan diferencias entre el total de personal por turnos, el turno matutino tiene el 35.88% de los participantes. Es el turno con mayor número de participantes. El turno vespertino tiene 33.59% de los participantes del estudio, y el turno nocturno tiene el 20.53% de los participantes.

En los tres turnos hay una mayoría de participantes mujeres, siendo la mayor diferencia en el turno matutino. A pesar de lo anterior, encontramos que la presencia de mujeres disminuye con el turno, siendo menos frecuentes en el turno nocturno. El 41% de mujeres se encuentra en la mañana, 31.37%

en turno vespertino y solo el 27.45% en la noche, en tanto que solo el 17.24% de los hombres se encuentra por la mañana, y el 82.76% se encuentran en turno vespertino o nocturno. Gráfica 2. En el mundo, de acuerdo con la OMS (2019), el personal femenino del área de enfermería se concentra en turnos diurnos, mientras que el personal masculino, es más frecuente en turnos nocturnos. En nuestro estudio encontramos que el 41% del personal femenino y el 17.4% del masculino se encuentra laborando en horarios diurnos, y para el horario vespertino y nocturno, se incrementa la proporción de hombres en el hospital.

Gráfica 2

Composición de la muestra por turno de trabajo y género

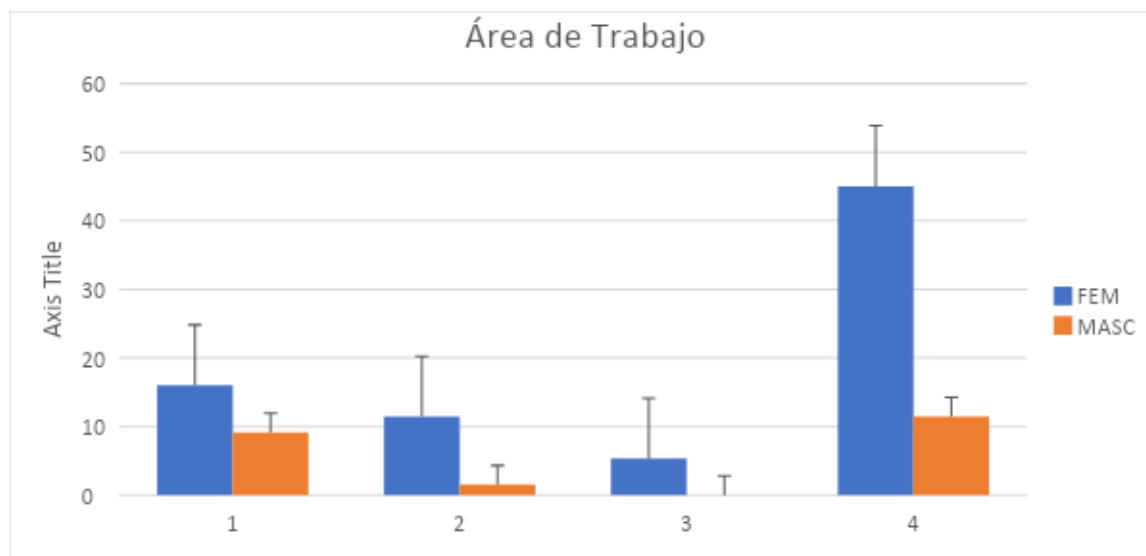


Respecto a las áreas de trabajo, se encontró que la mayor distribución está en el área de hospitalización con el 56.49% en donde 59 son del sexo femenino y 15 son del sexo masculino, Urgencias tiene el 25.19% (21 mujeres y 12 hombres), Quirófanos tienen el 12.98% de la muestra (15 mujeres y 2 hombres), y el resto (5.34%) se encuentran en el área de Consulta Externa, en donde sólo hay mujeres. Gráfica 3. La mayor concentración en el área de hospitalización, con predominio de mujeres (59 vs 15 hombres), sigue la tendencia señalada por la OMS (2019) donde las enfermeras optan más por servicios como medicina interna, cirugía, maternidad, pediatría, etc. que implican cuidados directos y continuos al paciente.

Por otro lado, la mayor presencia masculina en Urgencias (21 mujeres vs 12 hombres) y Quirófanos (15 vs 2), áreas más técnicas y especializadas, también es consistente con estudios como el de Hawkes et al. (2009) que indican que los hombres en enfermería se orientan más a especialidades como cuidados intensivos, instrumentación quirúrgica, etc. Finalmente, tener solo mujeres en Consulta Externa refleja la feminización de áreas ambulatorias y de atención primaria descrita en reportes nacionales (Secretaría de Salud, 2013).

Gráfica 3

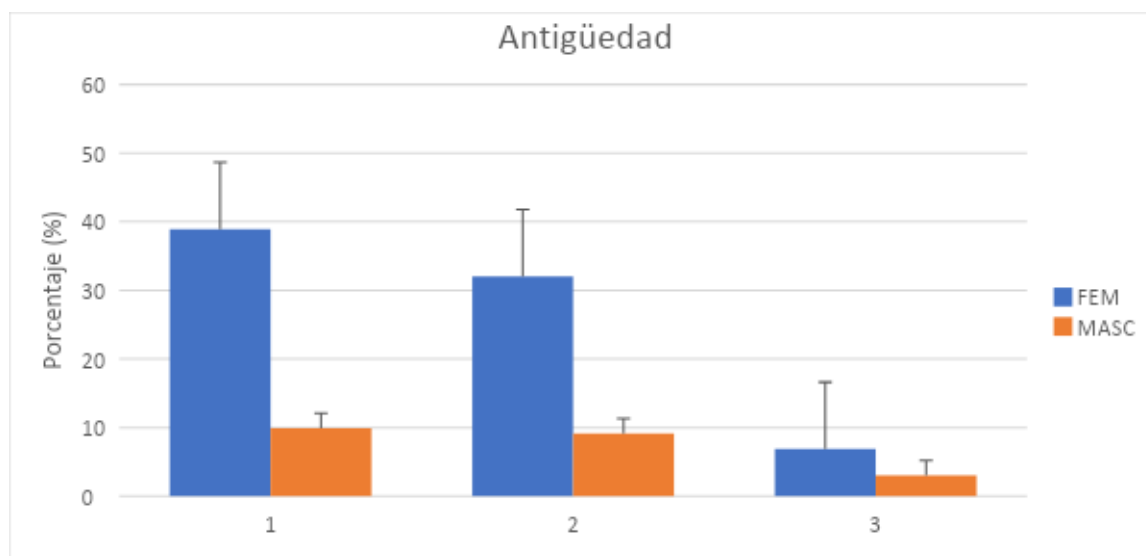
Participantes del estudio clasificados por área de trabajo dentro del hospital



En relación a la antigüedad laboral de los 131 participantes, se observa que 48.85% de ellos (51 mujeres y 13 hombres) tienen entre 0 y 10 años de servicio, representando el grupo más numeroso. Le siguen 54 participantes (41.22%, 42 mujeres y 12 hombres) con una antigüedad de 10 a 20 años. Por último, el grupo con menor cantidad de participantes es el de 20 a 30 años de antigüedad, con solo el 9.92% (9 mujeres y 4 hombres). Gráfica 4. Esto concuerda con la tendencia descrita en estudios sobre recursos humanos en enfermería que señalan un ingreso creciente de profesionales jóvenes a la disciplina (Balseiro et al, 2012). Esto concuerda con que el 33% del personal de enfermería se encuentra en el rango de edad de 15 a 29 años (INEGI, 2022). Asimismo, Alcayaga (2019) reporta que en Chile el 37% de las enfermeras tienen menos de 5 años de experiencia.

Gráfica 4

Relación de la antigüedad por sexos en los participantes del estudio



Días de Ausencia

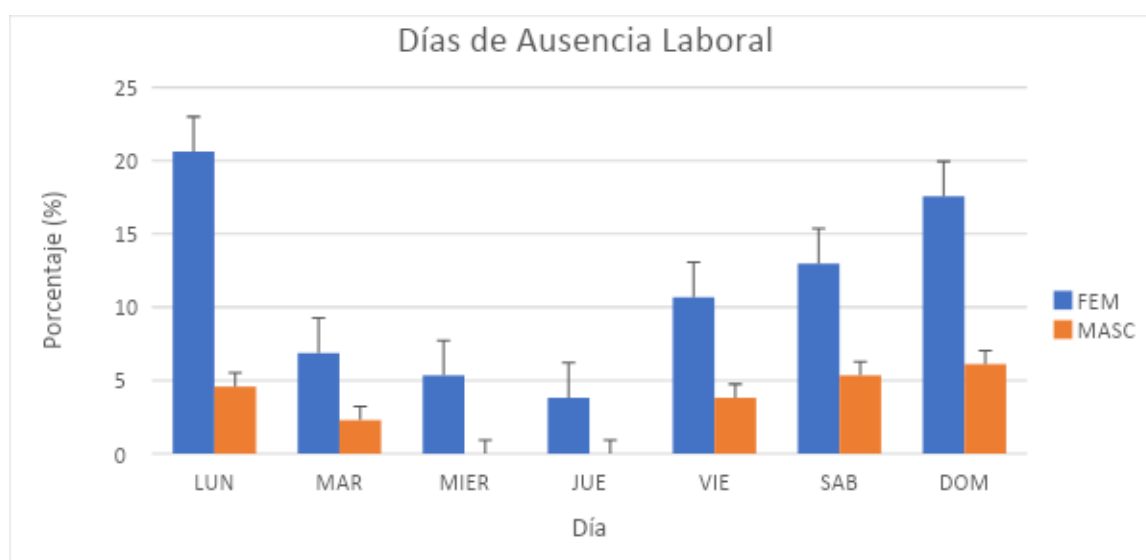
El análisis de los días de la semana con mayor número de ausencias en el personal de enfermería evidencia que el ausentismo se concentra principalmente en fines de semana. Los sábados se registró el 18.32% de las ausencias (17 mujeres y 7 hombres), mientras que los domingos se computó el 23.66% de las ausencias (23 mujeres y 8 hombres). Es decir, los fines de semana congregan 55 de las 131 ausencias, representando cerca de la mitad del total (42%). Por el contrario, entre semana se aprecian menos casos de ausentismo. Los miércoles y jueves son los de menor número con solo el 5.34% y 3.82% de ausencias respectivamente. Los lunes se contabilizaron 33 casos (25.19%, 27 mujeres y 6 hombres) y los martes 12 (9.16%, 9 mujeres y 3 hombres). Esta tendencia del ausentismo a concentrarse en días no laborables puede deberse a la necesidad de descanso después de agotadoras jornadas de trabajo. Además, los fines de semana facilitan atender responsabilidades familiares. Gráfica 5.

Esto es consistente con hallazgos de investigaciones previas sobre ausentismo en personal de enfermería a nivel mundial. Por ejemplo, un estudio en hospitales de Brasil realizado por da Silva y Marzial. (2000) reportó que el 53.7% de las ausencias ocurrían en sábados y domingos. Asimismo, de Pavia, Darmolin, y Dos Santos (2021) concluyeron que el ausentismo entre enfermeras italianas era significativamente mayor en fines de semana en comparación a los días laborales.

Esta tendencia puede explicarse por diversos factores descritos en la literatura especializada. Por un lado, el agotamiento físico y mental acumulado durante la semana laboral produce la necesidad de un descanso prolongado (Davey, et al, 2009). Además, el fin de semana facilita atender responsabilidades domésticas y familiares que se dificultan entre semana (Gaudine, A, and Gregory, C. 2010).

Gráfica 5

Días en los que los participantes del estudio se ausentaron de sus labores



Factores Relacionados con el Ausentismo Laboral

Utilizando el test ALEP para determinar los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería, se clasificaron los resultados en tres categorías: factores personales, factores del entorno y factores institucionales.

En cuanto a los factores personales, se obtuvieron 207 menciones que representa el 39.28% del total de ausencias laborales, siendo la segunda categoría más frecuente. Esto indica que la segunda causa de ausentismo en este grupo está relacionada con características y motivaciones individuales.

Los factores del entorno obtuvieron 92 menciones que representa el 14.46%. Aquí se incluyen aspectos externos al trabajo que influyen en la asistencia como transporte, responsabilidades familiares, entre otros.

Finalmente, los factores institucionales alcanzaron 228 menciones siendo el factor más relevante con el 43.26% del total de ausencias. Se refiere a condiciones laborales directamente vinculadas al hospital como clima organizacional, relación con superiores, turnos de trabajo, etc.

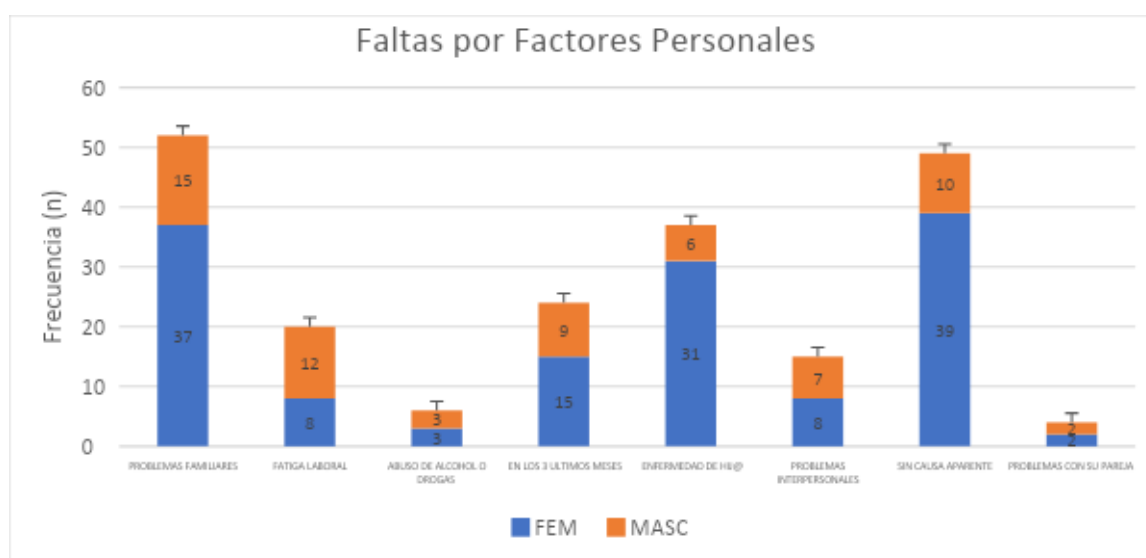
Factores Personales

Dentro de los factores personales del test ALEP, que resultaron ser la segunda categoría más relevante sobre las causas de ausentismo en el personal de enfermería, se encontró que el factor más frecuente fueron los problemas familiares, ya que el 39.69% de la población lo menciona. Estos incluyen diversas situaciones como enfermedad de familiares (28.24%), dificultades con la pareja (3.05%) y problemas interpersonales en general (11.45%).

La segunda subcategoría en importancia fue la enfermedad del propio trabajador en los últimos 3 meses, con 18.32%, y en tercer lugar se ubicó la fatiga laboral, con 15.27% menciones. Otros motivos menos frecuentes fueron abuso de alcohol o drogas 4.58% o ausencias sin causa aparente 37.4% . Gráfica 6.

Gráfica 6

Factores personales más importantes relacionados con el ausentismo laboral en la institución



Factores Relacionados con el Entorno

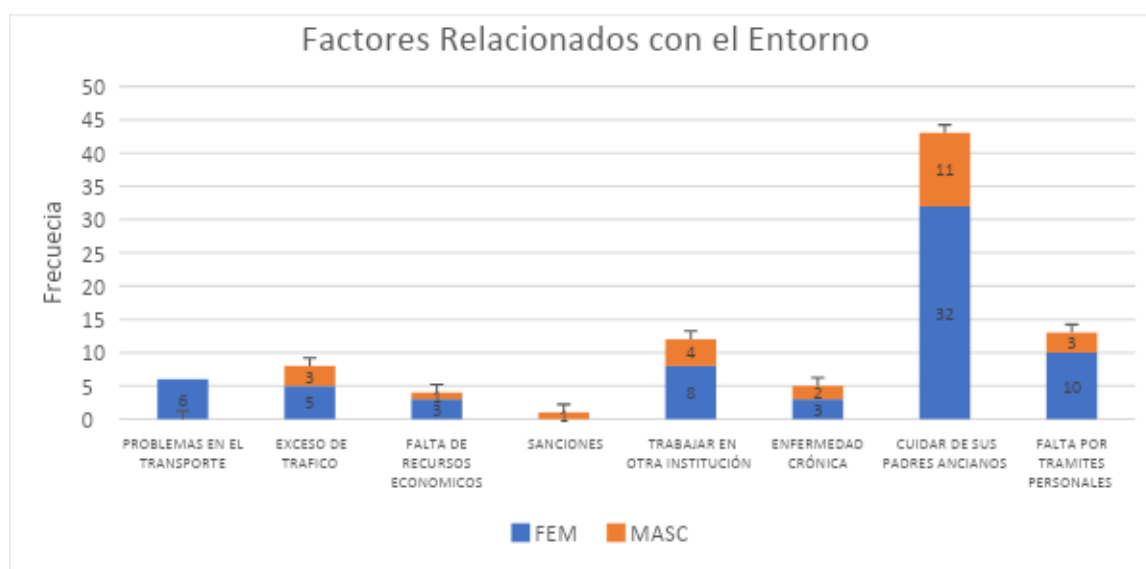
Otro de los factores importantes que mide el Test ALEP sobre las causas de ausentismo en el personal de enfermería son los factores relacionados con el Entorno, en éste, la subcategoría más destacada fueron las faltas por cuidar de padres ancianos, con el 46.74% del total de esta categoría. Esto da cuenta de las responsabilidades familiares externas al trabajo que recaen sobre este personal. En segundo lugar se encuentran las ausencias por trámites personales, con el 14.13% de casos de la

categoría, en tanto que el trabajar en otra institución contribuye en un 13.04% de las ausencias laborales en el hospital.

Otros motivos del entorno menos frecuentes fueron problemas de transporte con el 6.25%, exceso de tráfico con el 8.70%, falta de recursos económicos con 4.34%, enfermedades crónicas con 5.43% y las sanciones que fueron la subcategoría que menos aporta con el 1.09%. Gráfica 7.

Gráfica 7

Factores externos relacionados con el ausentismo laboral en la población de estudio



Factores Relacionados con la Institución

En cuanto a los factores institucionales del test ALEP, que resultaron ser los más destacados en relación a las causas de ausentismo en el personal de enfermería, la subcategoría más mencionada fue el exceso de responsabilidad en el trabajo, que abarca el 45.18% de los casos. Esto da cuenta de la sobrecarga laboral que experimenta este personal.

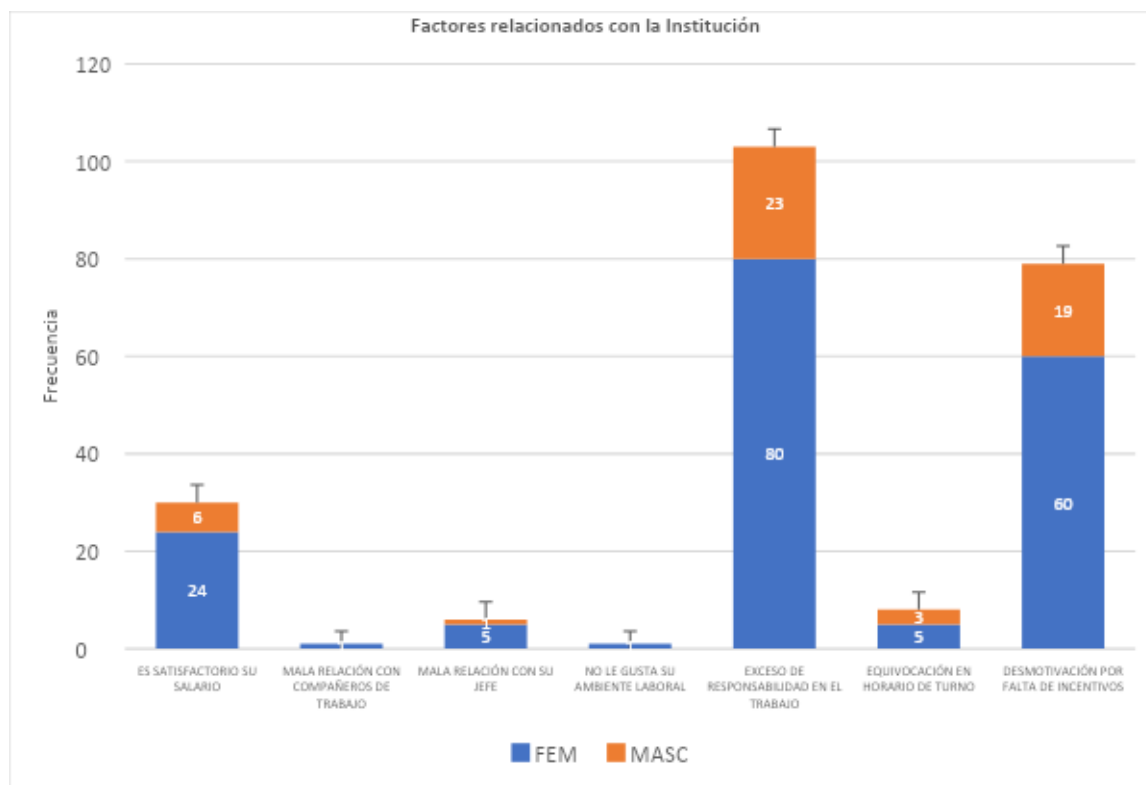
La segunda causa en importancia fue la desmotivación por falta de incentivos, que fue encontrada en el 34.65% de esta subcategoría, en tercer lugar, aparece la insatisfacción salarial, con el 13.16% del total de menciones de trabajadores que consideran su sueldo inadecuado.

Otros motivos institucionales menos frecuentes fueron equívocos en los horarios con el 3.5%, mala relación con jefes con el 2.63%, mala relación con compañeros y disgusto por el ambiente laboral, ambos con el 0.44%. Gráfica 8.

García-Iglesias (2021) en una revisión sistemática reportan que los principales predictores de ausentismo entre enfermeras corresponden a factores del ambiente laboral como falta de compromiso organizacional, insatisfacción con el trabajo, burnout, etc. Asimismo, Quezada, Pretty, y González (2014) hallaron que los motivos institucionales como sobrecarga de trabajo, problemas con liderazgo y relaciones interpersonales explicaban la mayor proporción de licencias médicas entre personal de enfermería en Chile. La relevancia de las condiciones laborales se explica por las particulares exigencias emocionales y físicas que implica la enfermería y la necesidad de un entorno facilitador para el desempeño eficiente de los roles.

Gráfica 8

Factores de ausentismo laboral relacionados con a la institución en la población de estudio



En cuanto a los factores personales, la relevancia de problemas familiares y enfermedades está bien documentada en la literatura. Por ejemplo, Velázquez. (2019) reportan que las principales causas individuales son cuidado de niños o familiares y problemas de salud propios. Asimismo, la mayor prevalencia de estas causas entre las enfermeras mujeres es consistente con roles de género descritos ampliamente.

CONCLUSIÓN

La composición por género y edad de la muestra analizada es acorde a las características predominantes del personal de enfermería descritas tanto en informes internacionales como en las estadísticas nacionales. Esto otorga representatividad al estudio sobre las causas de ausentismo en este grupo ocupacional específico.

La distribución por turnos y género de la muestra sigue los patrones globales y nacionales descritos en la literatura sobre las preferencias y roles de género en el personal de enfermería. Los hombres se concentran más en horarios nocturnos, mientras que las mujeres prefieren el diurno. Estos hallazgos deben considerarse para comprender integralmente el fenómeno del ausentismo laboral en enfermería.

La segmentación por género en los diferentes servicios confirma los patrones de segregación ocupacional horizontal en la enfermería, lo cual debe analizarse al estudiar fenómenos como ausentismo, rotación, entre otros resultados organizacionales.

La composición por antigüedad de la muestra refleja la tendencia de ingreso de jóvenes egresados a la enfermería, lo que debe considerarse al estudiar resultados organizacionales como rotación,

ausentismo, etc. que pueden variar con la experiencia laboral. Se requieren estrategias focalizadas para la retención del personal antiguo.

En test ALEP revela que el ausentismo en el personal de enfermería se debe a una combinación de factores personales, del entorno y especialmente institucionales. Esto entrega orientaciones específicas para que el hospital pueda formular estrategias integrales para mejorar la asistencia laboral en este grupo de trabajadores

El análisis específico de los factores personales permite concluir que las principales causas de ausentismo en este grupo están vinculadas a problemas familiares, cansancio por exceso de trabajo y enfermedades de corta duración. Estos hallazgos otorgan información útil para que la institución pueda diseñar medidas preventivas focalizadas en los aspectos personales más relevantes.

Dentro de los factores del entorno del personal de enfermería, las responsabilidades de cuidado familiar y la realización de trámites personales constituyen las principales causas de ausentismo laboral. Estos resultados entregan orientaciones específicas para que la institución pueda diseñar medidas que faciliten la conciliación trabajo-familia y la realización de gestiones personales para este grupo de trabajadores.

Los principales factores institucionales asociados al ausentismo en el personal de enfermería son la excesiva carga laboral, la falta de incentivos y la insatisfacción salarial. Estos hallazgos entregan orientaciones específicas para que el hospital pueda formular estrategias organizacionales y laborales tendientes a mejorar la asistencia de este grupo de trabajadores.

REFERENCIAS

Alcayaga-Droguett R, Stieповich J, González F. Análisis del perfil de la enfermera coordinadora de procuramiento de órganos en Chile. *Enferm Nefrol.* 2019 Oct-Dic;22(4):428-3

Balseiro Almario, Carmen L., Zárate Grajales, Rosa A., Matus Miranda, Reyna, Balan Gleaves, Cristina, Sacristán Ruíz, Federico, García Cardona, Mercedes, & Pérez Ruíz, Adriana. (2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería universitaria*, 9(1), 16-26. Recuperado en 29 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003&lng=es&tlng=es.

Bolzán, Y. Los roles de género en la enfermería: Una perspectiva histórica. *Vis. enferm. actual* ; 14(49): 45-53, 2017.

Borda, M., Rolón, E., & Javier, G.N. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Tesis de Maestría. Repositorio Institucional EdocUR.

Cruz-Zuñiga, Nereyda, Alonso-Castillo, María Magdalena, Armendáriz-García, Nora Angélica, & Lima-Rodríguez, Joaquín Salvador. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057. Epub 04 de julio de 2022. Recuperado en 01 de diciembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187&lng=es&tlng=es.

Cuevas, Y-S., García, T. y Villa, M., (2011) Caracterización del Ausentismo Laboral en un Centro Médico de I Nivel, Tesis Especialista en Salud Ocupacional, <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=F9137B363B53E6679F6E511E54939405?sequence=1>, Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, 1-45.

da Silva DM, Marziale MH. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário [Absenteeism of nursing workers at a university hospital]. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2000 Oct;8(5):44-51. Portuguese. doi: 10.1590/s0104-11692000000500007. PMID: 12040625.

Davey, M. M., Cummings, G., Newburn-Cook, C. V., & Lo, E. A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: a systematic review. *Journal of nursing management*, 17(3), 312–330. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00958.x>

de Paiva LG, Dalmolin GL, Dos Santos WM. Absenteeism-disease in health care workers in a hospital context in southern Brazil. *Rev Bras Med Trab.* 2021 Mar 3;18(4):399-406. doi: 10.47626/1679-4435-2020-521. PMID: 33688321; PMCID: PMC7934176.

García-Iglesias, Juan Jesús, Gómez-Salgado, Juan, Fagundo-Rivera, Javier, Romero-Martín, Macarena, Ortega-Moreno, Mónica, & Navarro-Abal, Yolanda. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104046. Epub 04 de julio de 2022. Recuperado en 29 de septiembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189&lng=es&tlng=es.

Gaudine, A., & Gregory, C. (2010). The Accuracy of Nurses' Estimates of Their Absenteeism. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 599–605. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01107.x>

Hawkes, M., Kolenko, M., Shockness, M. et al. Nursing brain drain from India. *Hum Resour Health* 7, 5 (2009). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-5>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2022). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Enfermera. Comunicado de prensa núm. 254/22, 10 de mayo del 2022. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf). Consultado el 28 de octubre de 2023.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership. Technical Document. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>. Consultado el 28 de septiembre de 2023.

Pogo-Carrillo, D., López-Pérez, G. (2021). Ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia de Covid-19. *Pol. Con.* Vol, 6:10 (606-626).

Quezada Torres, C., Illesca Pretty, M., & Cabezas González, M. (2014). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Ciencia y Enfermería*, XX(2), 41-51.

Secretaría de Salud. (2013). Plan de acción de enfermería. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44324/Plan_Accion_Enfermeria.pdf

Suarez Egoávil, Catherine Amparo. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>

Velasquez Perales, R., Loli Ponce, R., & Sandoval Vegas, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4). Recuperado de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

Velasquez Perales, R., Loli Ponce, R., & Sandoval Vegas, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4). Recuperado de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>.

Velásquez, Carol F, Palomino, Juan C, & Ticse, Ray. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1), 6-15. Recuperado en 30 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000100002&lng=es&tlng=es.

World Health Organization. (2019). Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/311322>. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO Consultado el 28 de septiembre de 2023.