

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



FACTORES RELACIONADOS AL AUSENTISMO LABORAL DE
ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA POR COVID-19.

ARTICULO FINAL DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE LICENCIADO.

PRESENTADO POR

GRANADOS MORAN, GUSTAVO ERNESTO

GUIDO VILLAFRANCO, DANIEL ENRIQUE

RAMOS RIVERA, MIRTA YESSSENIA

SAN SALVADOR, 18 DE DICIEMBRE DE 2020

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



FACTORES RELACIONADOS AL AUSENTISMO LABORAL DE
ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA POR COVID-19.

ARTICULO FINAL DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE LICENCIADO.

PRESENTADO POR

GRANADOS MORAN, GUSTAVO ERNESTO

GUIDO VILLAFRANCO, DANIEL ENRIQUE

RAMOS RIVERA, MIRTA YESSENIA

SAN SALVADOR, 18 DE DICIEMBRE DE 2020

AUTORIDADES

Lic. Cesar Emilio Quinteros

Rector

Dra. Cristina Gloribel Juárez de Amaya

Vicerrector Académico y de facultades

Dr. Darío Antonio Chávez Siliezar

Vicerrector de Investigación y Proyección Social

Ing. Sonia Rodríguez de Martínez

Secretaria General

Dr. Carlos Miguel Monchez Ávalos

Decano Facultad de Medicina

Licda. Doris Alicia Sánchez de Elías

Directora de la Escuela de Enfermería

San Salvador, 18 de Diciembre de 2020

CONTENIDO

DEDICATORIA.	ii
AGRADECIMIENTOS.	ii
RESUMEN.	iii
INTRODUCCIÓN	1
METODO	4
RESULTADOS	5
CONCLUSION	13
RECOMENDACIONES	13
FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS	15

DEDICATORIA.

En memoria de todas las víctimas mundiales a causa del Covid-19, en honor a los profesionales de salud que soportan la crisis sanitaria, y por el orgullo de la dignificación de los profesionales de enfermería.

AGRADECIMIENTOS.

Gustavo Ernesto Granados Morán.

Mis agradecimientos están dirigidos completamente a Dios por haberme regalado el tiempo de vida y la sabiduría para tomar las decisiones correctas que hoy en día me han hecho lo que soy y a mis padres, que me han brindado su apoyo incondicional en todos mis estudios, me han brindado todo lo que he necesitado, por eso y muchas cosas más les estoy totalmente agradecido.

Daniel Enrique Guido Villafranco.

Gracias a Dios por la oportunidad de llegar hasta el final, gracias a mi madre por cada día de esfuerzo y dedicación hacia mí, gracias a mi padre por enseñarme a siempre sonreír y ver que las cosas buenas requieren esfuerzo, a mi abuela por siempre estar cuando la necesito, Licda. Susana Zepeda por su dedicación, al ministerio Boanergues por inculcar en mí la excelencia, y mis compañeros.

Mirta Yessenia Ramos Rivera.

A Dios Todopoderoso por brindarme la salud, fortaleza y sabiduría para culminar con éxito esta etapa como profesional, a mi mamá por acompañarme en todo momento durante esta lucha, por brindarme su apoyo incondicional, su comprensión y por llevarme siempre en sus oraciones para que no decayera a pesar de las adversidades, a mi papá que, aunque ya descansa en los brazos de Dios siempre le estaré inmensamente agradecida, por su gran cariño, por empaparme de su positivismo y, por enseñarme con su gran ejemplo a que jamás debo rendirme y mis hermanos que creyeron y confiaron en mí, gracias porque siempre estuvieron pendientes y con toda la disposición de ayudarme y animarme a lograr mi objetivo.

RESUMEN.

El ausentismo laboral en enfermería, generó interés en diferentes disciplinas de la salud, por ser personal que brinda cuidados a usuarios las veinticuatro horas, bajo el riesgo de contagio del agente causal de la actual pandemia por el Covid-19, que ha cobrado la vida de muchos recursos de salud, por tanto, el principal objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre los factores asociados al ausentismo laboral en enfermería y sus repercusiones en la calidad de atención brindada por estos profesionales, en el contexto de la pandemia. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño bibliográfico, para el cual se utilizó literaturas de PubMed y otras fuentes secundarias de acuerdo a los descriptores Mesh y operadores booleanos de presencia y alternancia con estudios ejecutados entre los años 2015 y 2020. Como resultado principal, se determinó que los motivos de las ausencias fueron multifactoriales y se limitó el rendimiento y productividad del área donde ejercían su labor. Además, se vio comprometida su salud física y psicológica y alteración en la gestión hospitalaria por disminución del recurso disponible. Se concluyó que, el ausentismo en enfermería es complejo y debió ser analizado desde la perspectiva del proceso del trabajo, la cultura organizacional y otros aspectos directamente relacionados con el desempeño y la salud física y mental de los trabajadores de enfermería, además se detectó disminución en la calidad de atención a pacientes con coronavirus SARS-CoV-2, así como a otros usuarios que adolecían de otras patologías.

Palabras Clave: Ausentismo, Enfermería, Pandemia, Covid-19, servicios de salud, hospital.

ABSTRACT.

Nursing work absenteeism generated interest from different health disciplines, since it is staff that provides care to users of any kind 24 hours a day with risk of contagion for providing care to Covid-19 patients. The main bibliographic objective was to determine

the relationship between the factors of work absenteeism and its repercussions on the quality of care provided by nursing professionals in the areas in the Covid-19 pandemic context. The descriptive study of bibliographic design. For which PubMed literature and other secondary sources were used, according to Mesh descriptors and Boolean operators of presence and alternation, with studies that were carried out between 2015 and 2020. Obtaining as main result the reasons that caused the absences and They limited the performance and productivity of these resources in the area where they worked, they were multifactorial, and in addition, the nursing resource compromised their physical and psychological health, and hospital management was also altered by reducing the available resource. I conclude that, due to the complexity of nursing absenteeism, it should have been analyzed from the perspective of the work process, organizational culture and other aspects directly related to the performance and physical and mental health of nursing workers, and it was possible to detect that it affected the quality of care and work performance as a consequence of inattention to users who suffered from different pathologies from that caused by SARS-CoV-2.

Key Words: Absenteeism, Nursing, Pandemic, Covid-19, health services, hospital.

INTRODUCCIÓN

Para las ramas de la salud, el ausentismo laboral es de relevancia por interferir en la capacidad general del individuo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ hace alusión a este como la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

En las instituciones de salud nacionales se enfrentan a menudo a malas condiciones, bajos salarios, y agotamiento físico del recurso de salud debido a la carga laboral. El buen desempeño de enfermería, que representa un alto porcentaje de recursos humanos, es la piedra angular para mejorar los servicios de salud, pero factores individuales, de lugar, culturales, e incluso administrativos, podrían contribuir en el desempeño del profesional de enfermería y al ausentismo.²

Según Ferraro³, está demostrado que un déficit de personal de enfermería afecta la calidad y cantidad de acciones brindadas a los usuarios, por lo que si hay fatiga laboral podría aumentar el ausentismo. Este se entendería como la pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar una acción, consecutiva a la realización prolongada de la misma.⁴ Entonces gestionar la carga laboral de enfermería podría reducir las bajas del recurso por cualquiera de los factores.⁵

Como sostiene Rojas,⁶

“Las ausencias de un trabajador de su puesto de trabajo son múltiples, pero la más frecuente es la ausencia por enfermedad, que junto a los accidentes laborales y particulares logran constituir hasta tres cuartas partes del ausentismo en todos los sectores de actividad” (p 9).

En ese sentido, cabe destacar, que la mayor cantidad de trabajadores de salud son de enfermería.⁷ Esta población está principalmente constituida por mujeres⁸ las cuales suelen presentar mayores niveles de ausentismo que los hombres⁹, ya que este género se encuentra sometido a mayor nivel de carga, pues responde tanto a las demandas de trabajo, como a demandas familiares y domésticas.¹⁰

Al revisar diversos predictores de ausentismo laboral como la insatisfacción laboral de acuerdo a los efectos que tienen, el investigador Rodolfo Llanos⁹ . cita a Cohen y Rosenthal en Absenteeism of nursing staff in a nursing home, los predictores, que se pueden clasificar en tres grandes grupos:

“Los *culturales*, que afectan a la población general de un país o región o son referidos a la cultura de una empresa u organización [...]; los *situacionales*, referidos a agentes externos al sujeto que tienen origen en las prácticas, roles y procedimientos propios de una organización, un lugar específico en la organización o un rol en la sociedad y los *individuales*, que consideran aquellas variables que son propias del individuo y que escapan de los límites de una organización.” (p 1028)

En Ginebra el año 1984, acuerdan que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral”

¹¹ Autores indican que los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la organización general del trabajo.¹² Entonces podríamos decir que hoy por hoy la salud de la persona y su fuerza laboral son afectadas por diferentes agentes, conllevando una preocupación al trabajador frente a las consecuencias generadas por su labor. Por esa razón, el mantener y restaurar la capacidad de trabajo y asegurarle una buena salud a su recurso, es una función importante de los servicios de salud, y para el personal sanitario. ^{13,14,15}

Según la OMS¹⁶, la pandemia por Covid-19 es una emergencia sanitaria y social mundial que requiere una acción efectiva e inmediata de los gobiernos, las personas y las empresas. Que se declaró pandemia el 30 de enero de 2020.¹⁷

Esta situación también ha presentado al personal de enfermería de todo el mundo la gran oportunidad de una mayor visibilidad, al demostrar sus habilidades en el conocimiento, la investigación y la creatividad.

Con la pandemia en que se encuentra el planeta, se hacen más evidentes los DSS (Determinantes Sociales de la Salud) y con ello, las desigualdades al interior de los países como son el acceso a atención de salud, a agua potable, a internet, acceso a viviendas dignas, como así también las desigualdades de género y cuidados, en las cuales las más afectadas son las mujeres, quienes históricamente se han llevado la responsabilidad de los cuidados en el hogar y que además constituyen el 70% de la fuerza de trabajo en salud.^{18,19,10}

Según reportes del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)²⁰, hasta la fecha 20 de agosto de 2020 se han informado 90 mil enfermeras infectadas por COVID-19 y 260 muertes de estas profesionales. Y hasta la fecha de 25 de septiembre de 2020 se han confirmado que han muerto más de 1000 tras contraer la COVID 19.²¹ Otro gran problema identificado por el CIE dice relación con la necesidad de transparentar los datos y estandarizar los reportes acerca del personal de enfermería infectado, ya que no todos los países están informando esta situación y sumado a esto la escasez de elementos de protección personal, la cual los gobiernos tienen la obligación y el imperativo moral de entregarlos al equipo de salud. “Ellos no son héroes que deban exponer su salud, ni la de sus familias por cuidar a otros.”²⁰

En situaciones de pandemia como la que estamos viviendo el rol de la enfermería es crucial, de acuerdo con la autora Bridget Stirling²² “enfermería debe proveer cuidados directos, soporte emocional, educar a pacientes y personal de salud, abogar por los pacientes y sus familias.” Sumando a todo lo descrito se suman los factores culturales,

situacionales e individuales, esto provoca un alto grado de estrés, fatiga, ansiedad y la pandemia genera cierto temor aumentando así el desgaste del recurso pudiendo provocar un mayor grado de ausentismo laboral.

Como investigadores el motivo del estudio fue determinar los factores relacionados al ausentismo laboral del personal de enfermería y su influencia en la calidad de los servicios prestados por el personal de enfermería en las áreas de salud, específicamente identificar los factores relacionados al ausentismo laboral del personal de enfermería en contexto de pandemia por covid-19 y responder al enunciado ¿Cuáles son los factores relacionados al ausentismo del personal de enfermería en contexto de pandemia?, además analizar los factores laborales o extra laborales que causan el ausentismo de enfermería, en el contexto de la pandemia por Covid-19, para generar conclusiones y recomendaciones relacionados al ausentismo y los factores identificados, ya que se requieren políticas públicas centradas en la dignificación del cuidado, en beneficio de los usuarios y recursos de enfermería como remuneraciones proporcionadas y seguridad laboral para la profesión que según el PAPA Francisco es la “más noble de las profesiones”²³.

Este estudio sobre factores del ausentismo de enfermería se justifica, porque aportó datos valiosos en la identificación de factores predominantes de ausentismo, al mismo tiempo plantear conclusiones y recomendaciones más apegadas a la realidad como estrategias en la prevención y control del ausentismo siendo capaz de contar con este talento humano valioso y suficiente las 24 horas para el cuidado integral del paciente Covid-19 positivo, contribuyendo a su pronta recuperación.

METODO

El diseño metodológico fue el de una revisión bibliográfica de tipo descriptiva, donde el principal motor de búsqueda de la literatura fue PubMed, pero además se efectuaron búsquedas en las bases de datos bibliográficas de Hinari, Cochrane Library, SciELO (Scientific Electronic Library Online), y MEDLINE (National Library of Medicine o NLM), todo con el fin de detectar literatura no encontrada en el buscador principal, para lo cual se utilizó la técnica de *scoping review*.²⁴

La búsqueda incluyó artículos de investigación entre 2015 hasta el año 2020, cuya ejecución sea con personal de enfermería, que en su título o resumen contengan las palabras ausentismo, enfermería, y/o pandemia, en contexto del Covid-19, y cuyo idioma publicado sea español e inglés, se excluyó todos los artículos que valoraron el ausentismo laboral desde otro contexto que no fuese al del personal de enfermería y que su contenido estuviese afuera de un ambiente hospitalario.

Para la extracción de datos se usaron las palabras claves en la investigación de acuerdo a los descriptores del Medical Subject Headings (Mesh), los términos, utilizados fueron: Absenteeism, nurse, pandemic, covid-19, en combinación con operadores booleanos de tipo, presencia (AND), de alternancia (OR), WITH, NEAR, FAR, y comillas.

RESULTADOS

La búsqueda de literatura resultó en 63 registros de interés para los investigadores, de los que se eliminaron 21 duplicados que coincidieron entre sí y se eliminaron 13 registros tras el análisis y aplicación de los criterios de inclusión. Para la evaluación y análisis del texto completo se recuperaron 29 registros, y 18 que son de potencial relevancia para ser incluidos en la revisión de acuerdo a los objetivos de la investigación. (Figura 1).

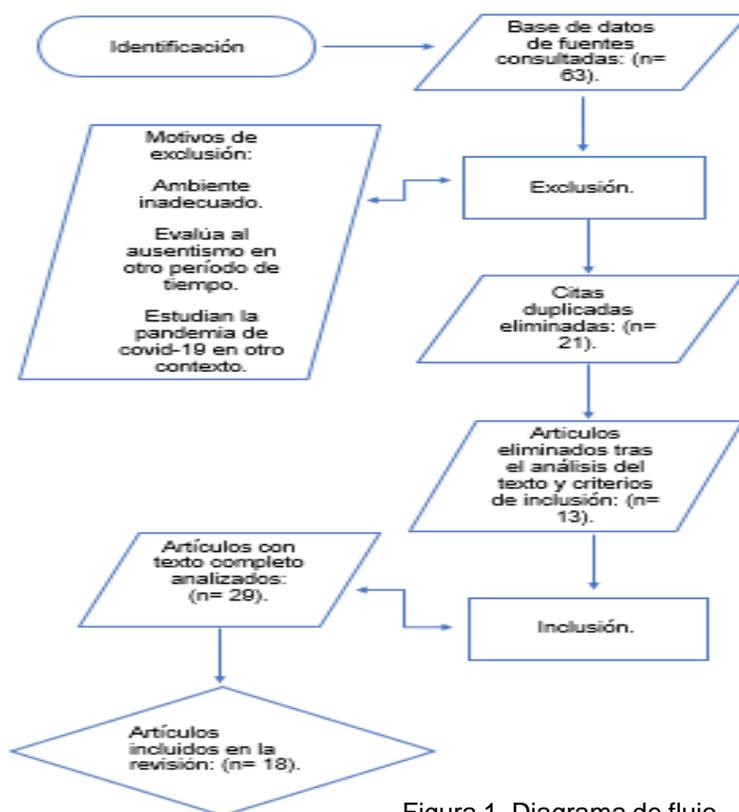


Figura 1. Diagrama de flujo.
Fuente: elaboración propia.

Los artículos científicos con una base de datos oficial incluidos en esta revisión, se publicaron entre 2015 y 2020, en idioma español e inglés, con una muestra y/o población de artículos oficiales o profesionales de enfermería, también se utilizó comunicaciones breves de ICN, todo en contexto de la pandemia del Covid-19, lo que generó dificultad en el proceso de búsqueda, ya que era necesario obtener datos oficiales y actuales del comportamiento de la pandemia.

Cuadro 1. Matriz de estudios incluidos más relevantes y sus características

Palabras clave.	Autores y año de publicación.	Diseño.	Población y/o muestra.	Objetivo de Intervención.	Resultados.
Ausentismo.	Tatamuez, et al. 2018.	Revisión sistemática de la literatura, interrogativo, observacional y retrospectivo.	50 artículos	Identificar qué factores o causas se le han atribuido al ausentismo laboral en países de América Latina en los últimos 20 años, con el propósito de contribuir a la visualización de esta problemática.	Al ser una problemática de salud pública por las consecuencias que genera en la calidad de vida y la salud mental, permite ratificar la teoría que refiere que la presencia del ausentismo laboral es multicausal en los que se agruparon factores individuales, sociodemográficos, e intralaborales.
Absentismo / Enfermería.	Ledesma, et al. 2017.	Estudio correlacional, prospectivo y transversal.	65 enfermeras	Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el	Los profesionales de enfermería perciben que los factores individuales y

				desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas.	colectivos condicionan el ausentismo y que tiene relación directa con el desempeño ocasionando un déficit de atención al paciente.
Enfermería / Ausentismo Laboral.	Ferraro, C. 2016.	Descriptiva, cuantitativa, transversal y retrospectiva.	27 trabajadores de enfermería.	Describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat" de la ciudad de Olavarría.	El ausentismo, un fenómeno multifactorial dado los factores intrínsecos y extrínsecos que se presentan en este grupo social, cabe resaltar los factores de la edad del enfermero/a, de género, dado al porcentaje de ausentismo por causas médicas, y los de origen mixto, que no se pueden controlar, esto implica la transformación de modelos organizativos de la administración.

Personal de Enfermería.	Martínez CL, et al. 2018.	Analítico, transversal.	146 auxiliares de enfermería.	Determinar la asociación entre la fatiga laboral y el ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un Hospital de Alta complejidad en Chile.	Trabajar un año más en el mismo servicio clínico, incrementa el riesgo de ausentarse en el trabajo, se puede deducir que es un factor de riesgo que puede tener aún más influencia en el ausentismo laboral que la fatiga física. La antigüedad laboral en el servicio clínico representa un factor de riesgo significativo para presentar ausentismo laboral.
Ausentismo.	Mendoza L. 2015.	Transversal, descriptivo, correlacional, y no experimental.	874 trabajadores hospitalarios.	Evaluar el modelo de ajuste de un modelo predictivo de ausentismo por enfermedades de morbilidad común, basado en satisfacción laboral, variables situacionales e individuales por género.	Se observan respecto del nivel jerárquico y el impacto que general la satisfacción laboral y el clima psicológico, orientan a que los hombres estarían más determinados a permanecer en su trabajo por su posición por sobre las otras variables. En el caso de las

					mujeres su ausentismo estaría mayormente relacionado con su nivel de insatisfacción y clima psicológico, independiente del nivel jerárquico que posean.
Ausentismo / enfermería.	Velásquez RA. et al. 2019.	Descriptiva, transversal.	72 enfermeras.	Describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III.	El ausentismo en los profesionales de enfermería es un fenómeno complejo y multicausal, que afecta a la institución por los costos derivados, al personal de la institución que debe cubrir la ausencia, así como la calidad de atención de los usuarios. Es necesario realizar estudios para evaluar el impacto del ausentismo en los usuarios internos y externos.

Enfermería / Pandemia / Covid-19.	Savi D. et al. 2020.	Analítico, Cualitativo.	12 profesionales de gestión en enfermería.	Analizar los principales retos de la enfermería para hacer frente a la Enfermedad por Coronavirus-19 desde la perspectiva de los enfermeros administradores de la Macro Región Oeste de Santa Catarina.	La pandemia desde la perspectiva de los enfermeros que representan una macro región oeste de Santa Catarina, mostró dimensiones de desempeño impregnadas por sentimientos de insatisfacción, satisfacción, devaluación, y reconocimiento profesional, esperanza y perspectiva para el futuro, revelando a veces los riesgos sobre las diferentes realidades al enfrentarse al Covid-19.
---	-------------------------	----------------------------	---	---	---

Fuente: elaboración propia.

En el estudio de Velásquez R et al.²⁷ los resultados evaluaron las cifras de ausentismo total o parcial de un total de 72 profesionales de enfermería encuestados aleatoriamente señalando que en ausentismo total el 66% (33) se ausentaron por factores individuales, el 20% (10) por factores intra laborales, y el 14% (7) por factores extra laborales, mientras que en el ausentismo parcial el 82% (41) se ausentó por factores individuales, 10% (5) por factores intra laborales, y el 8% (4) por factores extra laborales, por lo que resulta para el autor que el ausentismo es un fenómeno complejo, multicausal de gran magnitud, en la que es necesario conocer los factores asociados.

Al evaluar los resultados de estudios incluidos más relevantes, se obtiene que los autores en su mayoría (75%), muestran los elementos que generan el ausentismo son multicausales, lo cual tiene relación con tres grandes factores identificados en el estudio:

Factores individuales.

Se observó que, por su relación directa e inherencia con la salud del recurso humano de enfermería, el recurso tiende a sufrir enfermedades del sistema osteomuscular, y osteoarticular, enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades gastrointestinales, traumatismos, trastornos a la salud mental o alteraciones psicoemocionales y de bienestar, lo cual podría generar déficit de atención del personal como tal y sus pacientes².

Factores sociodemográficos.

El análisis encuentra que el predominio en la enfermería es del género femenino, por encima del masculino, por lo que tal género tiende a presentar una tasa elevada de ausentismo por sus responsabilidades familiares y rol en el hogar, además hay relación con la edad, puesto que el promedio de recursos tiene una edad media de mayor o igual a 40 años lo que concierne directamente con el ausentismo a mediano y largo plazo^{4,9}.

Factores intralaborales.

Con respecto a elementos propios de la organización o psicosociales, como la sobrecarga laboral, los mecanismos de control, supervisión por jefaturas son considerados como generadores de estrés, que conllevan a ausentarse del lugar de trabajo⁴, espacio físico del trabajo, ambiente, insatisfacción laboral, posibilidades disminuidas de expansión y crecimiento profesional, malas relaciones interpersonales, y enfermedades laborales producidas por el ejercicio de la labor o exposición a agentes patógenos altamente infecciosos, como Covid-19^{27,28}.

Bajo este contexto se observa que la enfermedad del SARS-Cov-2 y el ausentismo de enfermería está relacionada directa o indirectamente con más de un factor identificados por los investigadores.

Por ello el conjunto de elementos de relación multifactorial del ausentismo en enfermería bajo la relación con la pandemia de Covid-19, muestra en este contexto que todos los factores independientes de su elemento o categoría, podrían aumentar y empeorar por el comportamiento del ausentismo del recurso enfermero a nivel regional o global. (Figura 2)

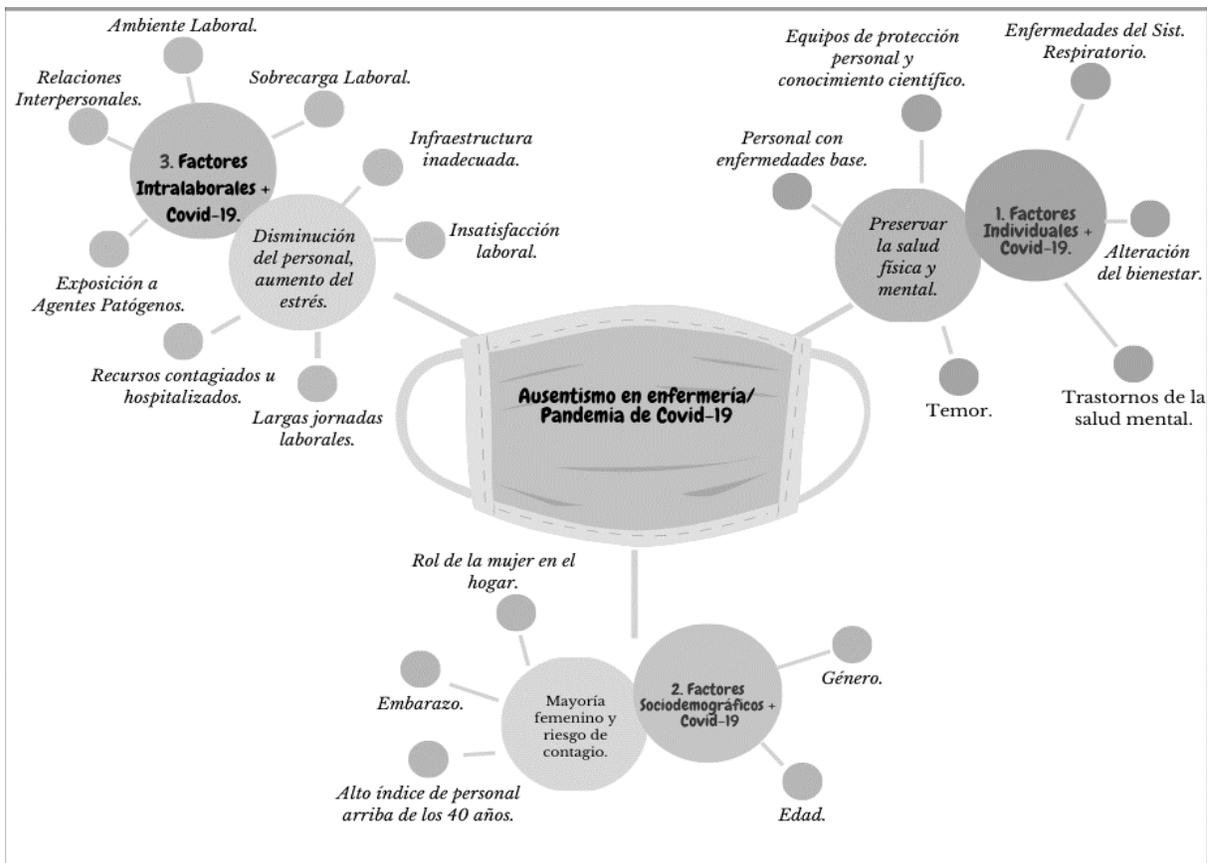


Figura 2: Relación multifactorial del ausentismo en enfermería con la pandemia de Covid-19. Fuente: Elaboración propia.

Cabe aclarar que el ausentismo es complicado por su variabilidad y complejidad, pero al colocarlo bajo el contexto de la pandemia del Covid-19 quedan al desnudo las necesidades y el importante rol del recurso de enfermería en la atención, ya que todos

los factores que convergen del ausentismo al tener relación con la pandemia incrementa la probabilidad de ausencias, lo cual tiene similitud con los estudios revisados y los resultados analizados, observando que se requiere de una gestión de recursos humanizada, en la que se dignifique el rol de enfermería, identificando las necesidades humanas, sociodemográficas, e intralaborales del gremio de forma que reduzcan la incidencia de los elementos que tienden a promover la ausencia de los recursos.

CONCLUSION

La pandemia actual de Covid-19 ha mostrado la importancia que tiene identificar todo aquello que altera la productividad del recurso de enfermería, en su importante labor en el cuidado de salud con calidad al usuario, los elementos que provocan que se ausenten y afectando el rendimiento del área donde ejercen y por consiguiente la recuperación y rehabilitación del usuario por falta de atención de calidad.

Los resultados presentados están congruentes con las causas del ausentismo relacionadas a: Elementos individuales, sociodemográficos e intralaborales, dado a la carencia del recurso humano de enfermería, y de gestión hospitalaria. El carácter multifactorial y la complejidad del ausentismo deben ser analizados desde la perspectiva del proceso de trabajo, la cultura organizacional y los aspectos directamente relacionados con la salud de los trabajadores de enfermería.

RECOMENDACIONES

Conociendo los factores que generan ausentismo en el recurso de enfermería se recomienda crear planes multidisciplinarios para atacar cada factor que genere o que pueda generar ausentismo del recurso a corto, mediano y largo plazo.

Reglamentación y control de la duración de la jornada de trabajo, programación de días libres adecuados, vestimentas adecuadas para el trabajo, además del acompañamiento de las condiciones de salud de los trabajadores, con observación en la singularidad de cada persona, especificidades de turno y del sector de actividad.

La gestión participativa de las relaciones profesionales, el soporte proporcionado por los supervisores opuestos a estilos de liderazgo de tipo jerárquico y las remuneraciones que premian la falta de ausencias también pueden conseguir disminuciones en este tipo de indicadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

1. Tatamuez, TR, Domínguez A, Matabanchoy, TS. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. US [Internet] Dic 2018; [citado 5 de Oct. 2020] 21(1):100-12. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>
2. Ledesma RD, Crespo HG, Castro A, AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet] Abr 2018; [citado 30 de septiembre 2020] 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221609732018000101973&lng=en
3. Ferraro C, Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat de Olavarria” [Tesis Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud]. Rosario: Universidad Nacional de Rosario; 2016. [Citado: 1 de Octubre de 2020] Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
4. Martínez CL, Moraga PS, Paredes C, Vásquez SA, Villarroel CM. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. Ciênc. saúde coletiva [Internet]. Ene 2020; [citado 30 de septiembre de 2020] 25 (1) :243-249. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100243
5. Rauhala A, Kivimaki M, Fagerstrom L, Elovainio M, Virtanen M, Vahtera J, et al. What degree of work overload is likely to cause increased sickness absenteeism among nurses? Evidence from the RAFAELA patient classification system. *J Adv Nurs* [Internet] 2007; [citado 30 de septiembre] 2020 57(3): 286-95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04118.x>
6. Rojas L. Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile [Tesis Maestría en Salud Pública]. Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2014. [Citado: 1 de Octubre de 2020] Disponible en: http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/440/Estudio+descriptivo+del+ausentismo+laboral+en+trabajadores+del+sistema+publico+de+salud+en+Chile_Leslye+Rojas+C.pdf;jsessionid=CF54F73FB61ADFD6F6DCFB8D97E42268?sequence=1

7. Ministerio de Salud. Profesionales inscritos en el Consejo Superior de Salud Pública hasta el 31 de diciembre de 2019 [Internet] Ministerio de Salud; 2020 [Citado 5 de Oct de 2020]. Disponible en: <https://rrhh.salud.gob.sv/node/43>
8. División de Gestión y Desarrollo de las Personas. Departamento de Planificación y Control de Gestión de RHS. Informe sobre brechas de personal de salud en los servicios de salud y estado de situación de los recursos humanos de salud en Chile/ Ley N°1 21.053 de presupuesto del sector público 2018. [Internet] Santiago de Chile; Departamento de planificación y control de gestión RHS, May 2018 [Citado 2 de Oct de 2020] Disponible en: <https://www.senado.cl/site/presupuesto/2018/cumplimiento/Glosas%202018/tercera%20subcomision/16%20Salud/2135%20Salud.pdf>
9. Mendoza L, R. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev. méd. Chile [Internet]. 2015 Ago [acceso 28 de septiembre 2020];143(8): 1028-1033. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000800010&lng=es.
10. Fernández F M., Cruz C M. L, Gayoso D M, Rodríguez T S. Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. Med. segur. trab. [Internet] Mar 2015 [citado 30 de septiembre 2020]; 61(238): 18-33. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100003>
11. Organización Internacional de Trabajo. Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. [Internet] Ginebra: OIT, OMS;1984 [Citado 3 de octubre de 2020]. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
12. Meliá J L, Nogareda C, Lahera M, Duro A, Peiró J, Salanova M et al. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa [Internet]. Barcelona: Foment del Treball Nacional; 2006. [Citado 27 septiembre 2020]. 24 p. Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
13. Buijs P, Gunnyeon B, Van Weel C. Primary health care: what role for occupational health? Br J Gen Pract [Internet] 2012 [Citado 30 de septiembre de 2020] 62(605):623-4. Disponible en: <https://bjgp.org/content/62/605/623>

14. Wadsworth E, Walters D. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia [Internet] Ginebra; OIT; 2019. [Citado 30 de septiembre de 2020]. 87 p. Disponible en: <https://bit.ly/2YHmhXz>
15. Hermosilla A, Paravic K T, Valenzuela S. Envejecimiento de la población activa: ¿qué efecto tiene esta tendencia? Cienc Trab. [Internet]. Dic. 2015 [citado el 30 de septiembre de 2020]; 17 (54): 166-170. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300002>.
16. Organización Mundial de la Salud. Declaración conjunta de la ICC y la OMS: Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19 [Internet] Ginebra: OMS; 2020. [citado 30 de septiembre de 2020] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/16-03-2020-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>
17. Organización Mundial de la Salud. Declaración sobre la segunda reunión del Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional (2005) acerca del brote del nuevo coronavirus (2019-nCoV). [Internet] Ginebra: OMS 2020 [citado 30 de septiembre de 2020] disponible en: [https://www.who.int/es/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/es/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))
18. Torres C. Pandemias COVID-19: Una oportunidad para dar visibilidad global a la Enfermería. Rev. Gaúcha Enferm. [Internet]. 2020 [consultado el 30 de septiembre de 2020]; 41: e20200139. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20200139>
19. Ramírez Pereira M. El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. Enfermería [Internet]. 2020 [Citado 2020 Sep 30] 9(1): 1-2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22235/ech.v9i1.2184>
20. International Council of Nurses. Calls for data on healthcare worker infection rates and deaths [Internet]. ICN. 2020 [acceso 1 de octubre de 2020]: disponible en: <https://www.icn.ch/news/icn-calls-data-healthcare-worker-infection-rates-and-deaths>

21. International Council of Nurses. Urges all governments to sign WHO's Health Worker Safety Charter and tackle the dangers faced by nurses [Internet] ICN, 2020 [citado 1 de octubre de 2020] disponible en: <https://www.icn.ch/news/icn-urges-all-governments-sign-whos-health-worker-safety-charter-and-tackle-dangers-faced>

22. Stirling B, Hatcher J, Harmston J. Communicating the Changing Role of a Nurse in an Epidemic: The Example of the MERS-CoV Outbreak in Saudi Arabia. J Healthc Commun. [Internet] 2017 [acceso 1 de octubre de 2020]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/318497773_Communicating_the_Changing_Role_of_a_Nurse_in_an_Epidemic_The_Example_of_the_MERS-CoV_Outbreak_in_Saudi_Arabia

23. International Council of Nurses. Pope acknowledges the International Year of the Nurse and Midwife, praising 'the noblest of professions' [Internet] ICN, 2020 [citado 1 de octubre de 2020] Disponible en: <https://www.icn.ch/news/pope-acknowledges-international-year-nurse-and-midwife-praising-noblest-professions>

24. Armstrong R, Hall BJ, Doyle J, et al. Scoping the scope of a cochrane review. J Public Health, [Internet] 2011. [citado el 6 de septiembre 2020.] Disponible en: <http://jpubhealth.oxfordjournals.org/content/33/1/147.full.pdf+html>

25. Margolles P, Cómo mejoraron los operadores booleanos mis búsquedas bibliográficas. [Internet] NEOSCINTIA, 2014. [citado 2 de octubre de 2020] Disponible en : <https://neoscintia.com/operadores-booleanos/>

26. Mora D, Mejía Z, Rincón E, Barrios R, Padilla F. Ausentismo laboral de causa médica en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. [Internet] Médula: revista de la Facultad de Medicina. 2006;14(1):22-6. [citado el 15 de octubre de 2020] Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/21861/articulo3.pdf;jsessionid=CC3FE0E01B099100A7F6E3D16A3C2BA6?sequence=2>

27. Velásquez RA, Loli RA, Sandoval MH. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Rev cubana Enferm [Internet]. 2019 [citado 15 Oct 2020]; 35 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268>

28. Savi D, Vendruscolo C, Celuppi C, Adamy K, Oliveira B, Souza J. 200 años de Florence y los retos de la gestión de las prácticas de enfermería en la pandemia COVID-19. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2020 [Citado 20 de Oct. 2020]; 28: e3358. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4576.3358>