



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO BOLÍVAR
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
“Dr. Francisco Virgilio Battistini Casalta”
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

**FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II
HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.**

Tutor:

Prof. María Branchi.

Trabajo de grado presentado por:

Br. Sierra Alvillar, Lilimerys de los Ángeles

C.I. 18.014.168

Br. Hurtado Rojas, Darmirys de los Ángeles

C.I. 16.650.451

Como requisito parcial para optar al Título
de Licenciado (a) en Enfermería.

Ciudad Bolívar, Marzo 2012.

ÍNDICE

ÍNDICE	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVOS	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
METODOLOGIA	11
Tipo de estudio:.....	11
Población y muestra:	11
Criterios de exclusión:	11
Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos:	11
Procedimientos:.....	12
Validación del Instrumento:.....	12
Confiabilidad:.....	12
Plan de Tabulación y Análisis:.....	13
RESULTADOS	14
Tabla N° 1	14
Tabla N° 2	15
Tabla N° 3	16
Tabla N° 4	17
Tabla N° 5	18
Tabla N° 7	20
DISCUSIÓN	21
CONCLUSION	24
RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
APENDICE	30

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios, que nos inspira con su gracia de la sabiduría, entereza, dinamismo, fortaleza, interés de lucha y desempeño tanto físico y mental para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación.

A nuestros Padres y demás familiares quienes fueron un pilar fundamental en nuestros caminos y decisiones motivándonos a culminar lo que iniciamos un día y que hoy es una meta alcanzada.

A nuestra tutora Lcda. María Branchi por servirnos de guía en la elaboración de esta investigación, mediante sus conocimientos adquiridos con esfuerzo, dedicación y largos años de experiencia en esta área.

A todos nuestros más sinceros reconocimientos y eterna gratitud...

"Un millón de gracias"

Lilimerys y Darmirys.

DEDICATORIA

Especialmente dedicamos este logro a Dios todopoderoso por brindarnos la sabiduría, tolerancia y esfuerzo para realizar la presente investigación, por guiarnos y ayudarnos a culminar con éxito lo que nos hemos planteado y por lo que hemos luchado como es el graduarnos de Licenciadas en Enfermería.

A nuestros padres: María, Lilizbeth, Mery, Petra Rosalía, Miguel, Elías y Gilberto, así como todos aquellos familiares que entre hermanos, hermanas, tíos, tías, primos, primas, sobrinos y sobrinas, quienes a través de sus palabras de aliento e incentivo, ayuda y apoyo incondicional, mediante su presencia en cada uno de los proyectos que nos hemos planteado de cierta manera han formado parte y han influido de manera positiva para culminarlos con éxito.

A nuestras queridas abuelas: María Rojas y hermana Omaira quienes estuvieron presente en los inicios de nuestra formación académica y que por circunstancias mayores no se encuentran físicamente entre nosotros pero que desde donde están nos ayudan de manera espiritual. Abuela Dolores y Bisabuela Olga quienes con su cariño seguridad plena y entera confianza nos impulsaron a tomar múltiples decisiones y emprender muchos proyectos y que continúan con su presencia observándonos lograr cada una de nuestras metas.

A nuestras amigas y compañeras: Yomaira, Yunitza, Leonor, Yubimar, Nohelys, Haidee, Jesus, Jose, Bianca, Amarilis, Diana, Erika, Keilys, Mariannet, Claudina y todas aquellas personas que con su cariño, ayuda y complicidad en los buenos y malos momentos contribuyeron de una u otra manera con nuestro éxito. Este logro cumplido es para ustedes se les Quiere Mucho.

Lilimerys y Darmirys.

FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.

Sierra Alvillar, Lilimerys de los Ángeles y Hurtado Rojas, Darmirys de los Ángeles.
Departamento De Enfermería Escuela De Ciencias De La Salud “Dr. Francisco Virgilio Battistini Casalta”. Núcleo Bolívar. Universidad De Oriente, Tutor: María Branchi.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación determinó los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011. Se diseñó el presente estudio, de tipo descriptivo, de corte transversal, de campo. Se evaluaron 22 profesionales de enfermería, a través de una encuesta tipo cuestionario. Los resultados revelaron que el 40,9% tenían edades comprendida entre 26 a 35 años; de los cuales el 95,5% pertenecían al sexo femenino; en cuanto al nivel académico los profesionales de enfermería, en el cual se obtuvo que el 54,5% manifestaron ser Lcdo en enfermería; el 59,1% del personal laboran en el turno de 7pm – 7am; el 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores interno del ausentismo laboral es la sobre carga de trabajo; el 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificada; el 45,5% del personal de enfermería opinaron que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario. No cabe duda que el ausentismo laboral es un problema que es influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos. Siendo esto importante para tomar en cuenta todas las acciones de mejora implementadas para poder disminuir el ausentismo a largo plazo, es importante controlar las variables críticas relacionadas con el ausentismo ya antes mencionadas.

Palabra clave: Ausentismo laboral/Factores/ personal de Enfermería.

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, el mencionado término ausentismo, proveniente del vocablo latino *absentis* que denota (ausente, separado, lejano), en la actualidad se sigue utilizando el mismo término, a los fines de describir una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. Dicha manifestación, está condicionada por la ausencia o no presencia del trabajador en su puesto de trabajo dentro del total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo o a nivel de empresas. Además este fenómeno está vinculado a factores de diferentes índoles, que conllevan al trabajador a una serie de comportamientos que aún cuando no muestran relación aparente entre ellos, se hallan vinculadas a las características personales, que desembocan en actitudes frente al puesto de trabajo ¹.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), define ausentismo laboral “como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas medicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral ². Por otra lado la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” ³.

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente ⁴. El ausentismo se clasifica de la

siguiente manera: ausentismo justificado: el que se produce con autorización; Ausentismo injustificado: Las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización. El ausentismo puede ser por causas médicas y no médicas, es decir, que su etiología es de carácter multifactorial ⁵.

Las principales causas del ausentismo se puede mencionar: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones familiares, retardos involuntarios por fuerza mayor y faltas voluntarias por motivos personales. Los tipos de ausentismo que se pueden presentar lo siguientes: ausentismo parcial: considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con: faltas injustificadas por certificados médicos, faltas por motivos médicos no justificados y retardos por motivos justificados o no justificados. Ausentismo general (mixto): relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por: vacaciones, licencias de toda clase, ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo. Se trata de un ausentismo mixto, pues incluye ausencias amparadas legalmente ⁶.

Las principales causas en el ámbito personal se encuentran: licencias médicas por enfermedad común, licencias médicas por enfermedad o accidente del trabajo, descansos maternales, permisos estipulados en el Código del Trabajo, en su artículo 66, problemas familiares, atrasos involuntarios por fuerza mayor, faltas o atrasos voluntarios y problemas de transporte, etc. Entre las principales causas organizacionales se encuentran: temor al despido, escasa supervisión y problemas de motivación por el trabajo ⁷.

Los costos asociados a las ausencias laborales, salvo aquellos casos de ausencias contenidas en el código del trabajo venezolano, en el artículo 66, todo ausentismo son descontados del trabajador, por lo tanto no es costo de la empresa. En los casos de licencias médicas el pago lo realizan los propios sistemas de salud, a

excepción de aquellas empresas en que libremente deciden pagar determinados beneficios a sus trabajadores. Por lo anterior, el día de trabajo perdido por el trabajador a causa de una enfermedad, es de cargo de los propios sistemas de salud, por lo tanto, podría decirse que el único costo asociado es el de absorber el trabajo no realizado por un compañero de trabajo o un reemplazo temporal externo ⁷.

Las consecuencias del ausentismo laboral, desde el punto de vista de la organización, impide operar a ésta con efectividad y eficiencia. En efecto, ocasiona numerosos problemas en la organización, ya que la sustitución del personal ausente requiere adiestrar a nuevos empleados o hacer horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado, pero hay que tener en cuenta que la simple sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el ausentismo ocasiona, debido a la familiaridad, conocimientos y práctica con que los empleados veteranos ejecutan su trabajo, a esto hay que añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, los paros o huelgas, cansancio por la sobre carga de trabajo, que el absentismo recurrente genera ⁸.

Desde el punto de vista del individuo, puede aportar también algunas oportunidades, al permitir disponer de un mejor conocimiento del potencial laboral disponible en la organización ante los retos de trabajo imprevistos. Además, en algunos individuos puede reducir el estrés laboral y otros problemas psicosociales de adaptación, favoreciendo la participación constructiva de estas personas en ámbitos socio-comunitarios diferentes del medio laboral. Es decir, puede cumplir determinadas funciones de compensación adaptativa dentro del sistema social donde tiene lugar, al reequilibrar desviaciones y problemas ocasionados por las contradicciones del propio sistema de trabajo imperante ⁸.

El ausentismo laboral en el personal de enfermería, se presenta al igual que en otros grupos, en el ambiente laboral de los servicios de hospitalización, sala de emergencia, servicio de maternidad, servicio de cirugía, servicio de traumatología, entre otras áreas, si bien es cierto se visualizan condiciones que influyen negativamente en la salud del personal, tales como son: La sobrecarga laboral, los cambios frecuentes de turno, las jornadas prolongadas, el personal escaso o poco orientado respecto a las actividades propias del servicio como son: Las rutinas, las normas, los planes y los programas, así como también está la falta de motivación, el apoyo, las remuneraciones e indemnizaciones y las contrataciones laborales en que el personal se desempeña e incidir en el ausentismo generado por esta causa ².

La literatura internacional sobre ausentismo laboral sostiene que aunque éste se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias sean exclusivamente por dicha causa. Coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional. Las variables y énfasis en cada uno de ellos son diferentes, pero resulta lógico que el ausentismo laboral médicamente justificado es una interacción de diversos factores entre sí, donde se deberían incorporar todas las variables de los modelos enunciados ⁹.

Debe señalarse que el ausentismo laboral es cada vez más creciente en nuestra sociedad es un tema que preocupa mucho a instituciones de salud tanto públicas como privadas, en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el ausentismo laboral injustificado representa el 19% del total de ausentismo no programado en el periodo 1998-2002. El ausentismo laboral en el personal de enfermería, se presenta al igual que en otros miembros, como un fenómeno multifactorial, se considera un problema grave, porque la cobertura en los servicios por personal de sustitución solo es para las ausencias programadas, generando descontento e incremento en las cargas de trabajo

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS y la Unidad de Enfermería de San Salvador, no cuentan con un sistema de registro centralizado que revele el ausentismo laboral del personal de enfermería a nivel nacional, ni del departamento de San Salvador. El Hospital Nacional de Maternidad del municipio de San Salvador a través del Departamento de Enfermería específicamente en el área de neonatología en los meses de Enero a Mayo 2005, se registró un número de 6,394 horas de ausencia equivalentes a incapacidades por causas médicas, permisos personales, trámites por hijos enfermos y capacitaciones en la categoría de enfermeras hospitalarias y auxiliar de enfermería ¹¹.

En Venezuela el nivel de ausentismo en los hospitales públicos ha aumentado más allá del 30% en las últimas tres décadas, representando un problema cada vez mayor a pesar que las ausencias son más cortas en tiempo. Por ello, en el marco de la Ley de Seguridad Social Integral venezolana está contemplado, en su Título III, Capítulo III y IV, lo relativo a la protección del trabajador contra accidentes y enfermedades que repercute positivamente en el ausentismo en todas las actividades laborales, incluyendo al sector salud ¹².

En Argentina, se realizó un estudio titulado “satisfacción y ausentismo laboral en el personal de enfermería del sector público, llevado a cabo en el Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral y causas de los ausentismos del personal de enfermería. El tipo de estudio fue prospectivo de corte transversal, donde se analizaron los distintos componentes de la satisfacción laboral y ausentismo. Se aplicó un cuestionario para valorar el grado de satisfacción y por que las faltas. Los resultados revelaron que el 80% del personal de enfermería tenían edades comprendidas entre 21 y 45 años, de los cuales el 70% pertenecían al sexo femenino. El nivel de capacitación está representado por un 80% de auxiliares de enfermería. El 90% se encuentra insatisfecho motivo por el cual se ausentan con frecuencia ¹³.

Un estudio realizado en Perú sobre “ausentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala” en el 2001. El objetivo fue analizar las causas de ausentismo laboral. El estudio fue de tipo retrospectivo, que consistió en la revisión de los descansos médicos. La muestra estuvo conformada por 541 médicos, Los resultados revelaron que las causas médicas de ausentismo laboral fueron, por enfermedad común con 82,26%, seguido de los accidentes 16,45% y maternidad 1,29% ¹⁴.

Otro estudio realizado en Brasil, sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro Psiquiátrico de Manaus, el objetivo fue determinar el índice de ausentismo en trabajadores de enfermería, se realizó una investigación cuantitativa en el sector de recursos humanos de la institución. Los resultados mostraron que durante el periodo de la investigación, hubo 415 registros de faltas por parte del equipo de enfermería, totalizando 74,29%. El índice del ausentismo fue en promedio 2.79. Se observó que el principal motivo del ausentismo fue por sobrecarga laboral con un 48,34%. Este hecho resalta la necesidad de mejorar la salud del trabajador, favoreciendo a una mejor calidad de vida en el trabajo ¹⁵.

En Colombia, se realizó un estudio sobre “ausentismo laboral en el personal de enfermería”, el estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal; Los resultados fueron los siguientes: La incapacidad corresponde a 92% del ausentismo y sólo 8% de los casos se relaciona con calamidad y ausencia injustificada. Las lesiones osteomusculares son la causa en el 48% de los casos, los cuales se concentran en forma significativa en el cargo auxiliar en enfermería ¹⁶.

En Venezuela se realizó un estudio titulado “ausentismo laboral de causa médica. Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes. 2001-2003. El objetivo de la investigación fue determinar las principales características del ausentismo laboral de causa médica; el estudio fue de tipo descriptivo y diseño transversal. Los resultados revelaron que la tasa promedio de ausentismo fue de 241,9

días de ausencias por cada día trabajado. La mayor frecuencia del ausentismo se produjo en el personal femenino con 80.8%. Las causas médicas que más afectaron fueron las enfermedades osteoarticulares con 41.2% y las enfermedades del sistema respiratorio con 11,5%. Se concluye que el ausentismo laboral de causa médica constituye un problema importante, que hace imperativo su abordaje preventivo y de control de riesgos ¹⁷.

En el Estado Monagas, se realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”. El estudio fue de campo de nivel descriptivo, seleccionando ocho trabajadores que corresponde al personal de enfermería; se aplicó una entrevista estructurada y el uso de la observación directa, para recolectar la información. Los resultados fueron los siguientes; El 87,5% del profesional de enfermería vivían en concubinato; 75% eran Técnico Superior en Enfermería; 62,5% laboraban en el turno de 7pm a 7am; el 87,5% de los encuestados expresaron que la actitud del supervisor si repercute en que el personal se ausente de sus labores, y la falta de motivación y remuneración son otros de los motivos del ausentismo laboral con un 56,8% ¹⁸.

El Hospital universitario “Ruiz y Páez” atraviesa por una situación problemática de ausentismo laboral por parte del personal de enfermería, la misma se ha venido presentando desde hace un tiempo ocasionando el desequilibrio en las labores regulares trayendo como consecuencia el mal funcionamiento del departamento. A lo antes expuesto se plantea: determinar la satisfacción que tienen los pacientes respecto a la calidad de atención de enfermería en el servicio de medicina, Hospital Universitario “Ruiz y Páez”, Ciudad Bolívar. Durante el primer trimestre del año 2011.

JUSTIFICACIÓN

El cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y escasez de personal de enfermería traen como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales, siendo motivo principal del ausentismo laboral. El deber de realizar muchas tareas cuya complejidad es inferior a su formación y que comprometen su tiempo, le impiden concretar su función fundamental, que es junto al paciente en la entrega de atención y cuidado de este ¹⁹.

El ausentismo laboral puede contribuir a reducir la productividad de una empresa, provocarles problemas organizativos y gerenciales, altos costos, ya que hay que cubrir el puesto del ausentista o su ausencia puede provocar la mala ejecución de las actividades, debido a que cada individuo forma parte de una sistema.

Esta investigación tiene como propósito determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011.

Los resultados, en cuanto a las causas del ausentismo laboral está el bajo salario; los factores internos del ausentismo laboral se puede observar que más de mitad del personal de enfermería manifestaron como motivo la sobrecarga laboral; mientras que los factores externos son los problemas de salud justificada. El ausentismo laboral es un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos. Siendo éste importante para tener en cuenta las acciones que mejoren, para disminuir el ausentismo laboral a corto, mediano y largo plazo. Los resultados obtenidos de esta investigación pueden llamar a la reflexión a las autoridades de la institución con el fin de investigar los factores que genera el

ausentismo en el personal de enfermería, permitiendo solucionar esa problemática, y así reclutar nuevos empleado capacitarlo para poder brindar un mejor servicio en calidad a los usuarios que están hospitalizado en el servicio de medicina.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, del Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril – Julio 2011.

Objetivos específicos

- Clasificar al personal de enfermería el servicio de medicina I y II, según edad.
- Agrupar al personal sujeto de estudio, según el sexo.
- Identificar el nivel académico del personal de enfermería sujeto de estudio.
- Conocer el horario de trabajo del personal de enfermería, que labora en el servicio de medicina I y II.
- Identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería del área de medicina I y II.
- Reconocer los principales factores internos que fomentan un mayor ausentismo laboral en el personal de enfermería en el servicio de medicina I y II.
- Establecer los factores externos que influyen en el ausentismo laboral en el personal de enfermería en el servicio de medicina I y II.

METODOLOGIA

Tipo de estudio:

El presente estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal de campo.

Población y muestra:

La población estuvo conformado por 45 enfermeros (as) que labora en el servicio de medicina I y II del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”, en los diferentes turnos de trabajo: de 7am/1pm; 1pm/7pm; 7pm/7am; durante abril – julio del año 2011. La muestra estuvo constituida por 22 enfermeros tomando en cuenta los siguientes criterio de exclusión.

Criterios de exclusión:

1. Personal que se encontraban de vacaciones y de alto riesgo laboral.
2. Personal que se encontraban de reposo facultativo.
3. Personal que no desearon participar en el estudio.

Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos:

Para la recolección de los datos se empleó como instrumento el método de la encuesta tipo cuestionario (Apéndice A), el cual permitió conocer los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina. El instrumento estuvo dividido en dos (2) partes: una primera en datos socio demográficos; y una segunda que permitió conocer Los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina.

Procedimientos:

Se informó al coordinador de enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”, mediante correspondencia (cartas) , sobre el trabajo de investigación y se solicitó su respectiva colaboración; se informó al personal de enfermería del servicio de medicina, el objetivo de la investigación y una vez obtenido su consentimiento se procedió aplicar la encuesta; se aplicó una encuesta tipo cuestionario, con el fin de recolectar la información que manejaban los encuestados sobre el tópico; las secciones de trabajo estuvo constituido por 3 horas a la semana en los diferentes turnos; la encuesta se llevó a cabo en 20 minutos por enfermero; se hizo el análisis de los resultados una vez recolectada la muestra en estudio.

Validación del Instrumento:

Para la validación del instrumento se realizó una revisión por parte de la profesora del seminario de investigación así como por la tutora académica, 3 expertos sobre el tema con el fin de validar los ítems.

Confiabilidad:

En cuanto a la confiabilidad de la entrevista, diseñada para recolectar la información requerida en el presente estudio, se utilizaron 10 entrevistas de la investigación, dando como resultado un valor de 0,80, lo que indica el nivel de confianza del instrumento.

La fórmula del procedimiento es:

$$A = \frac{k}{K-1} \left(\frac{\sum s_i^2}{s_1^2} \right)$$

Donde:

k = número de ítem

s^2_i = varianza del instrumento

s^2_1 = varianza de la suma de los ítems.

Plan de Tabulación y Análisis:

Para la organización de la información se utilizó tablas simples y de asociación, el análisis de los resultados se realizó a través de porcentaje (%).

RESULTADOS

Tabla N° 1

**PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EDAD, FACTORES ASOCIADOS
AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.
SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.**

Edad	N°	%
< 25	2	9,1
26 – 35	9	40,9
36 – 45	4	18,2
46 – 55	5	22,7
> 56	2	9,1
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

Se puede observar en la tabla N° 1, la edad de los profesionales de enfermería, se obtuvo que el 40,9% tenían edades comprendida entre 26 a 35 años, mientras que 22,7% tenían edades entre 46 a 55 años, 18,2% tenían entre 36 a 45 años; 9,1% tenían edades entre 56 o más años y 9,1% tenían edades menos a 25 años.

Tabla N° 2

**PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN SEXO, FACTORES ASOCIADOS
AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.
SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.**

Sexo	N°	%
Femenino	21	95,5
Masculino	1	4,5
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

En la tabla N° 2 se puede observar que el 95,5% de los profesionales de enfermería pertenecían al sexo femenino y 4,5% al sexo masculino.

Tabla N° 3

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL ACADEMICO, FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.

Nivel académico	N°	%
Lcdo. en enfermería	12	54,5
Técnico Superior	10	45,5
Magister	0	0,0
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

Se puede observar en la tabla N° 3 el nivel académico los profesionales de enfermería, en el cual se obtuvo que el 54,5% manifestaron ser Lcdo en enfermería y 45,5% técnico superior; no hubo profesionales de enfermería con maestría.

Tabla N° 4

**PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN HORARIO DE TRABAJO,
FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y
PAEZ”.**

Horario	N°	%
7am – 1pm	4	18,2
1pm – 7pm	5	22,7
7pm – 7am	13	59,1
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

En cuanto al turno se puede observar que el 59,1% del personal laboran en el turno de 7pm – 7am, mientras que el 22,7% en el turno de 1pm – 7pm y 18,2% en el en el turno de 7am – 1pm.

Tabla N° 5

**CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y
PAEZ”.**

Causas del ausentismo laboral	N°	%
Bajos salarios	10	45,5
Falta de liderazgo y supervisión	7	31,8
Falta de control interno	2	9,1
Exceso de trabajo	1	4,5
Ambiente físico inapropiado	2	9,1
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

En la tabla N° 5, se puede observar que el 45,5% del personal de enfermería opinaron que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario, 31,8% la falta de liderazgo y supervisión, 9,1% falta de control interno, 9,1% ambiente físico inapropiado y 4,5% exceso de trabajo.

Tabla N° 6

FACTORES INTERNOS DEL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.

Factores internos del ausentismo	N°	%
No existe una buena relación con el grupo de trabajo	2	9,1
Sobrecarga laboral	9	40,9
Accidente de trabajo	2	9,1
Falta de motivación y estímulo por parte de la institución	6	27,3
Permiso por maternidad (pre y post parto)	3	13,6
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

En la tabla N° 6, se puede apreciar que el 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores interno del ausentismo laboral es la sobre carga de trabajo, 27,3% por falta de motivación, 13,6% por permiso de maternidad, 9,1% manifestaron que no existe una buena relación con el grupo de trabajo y 9,1% por accidente de trabajo.

Tabla N° 7

FACTORES EXTERNOS DEL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.

Factores externos del ausentismo	N°	%
Por problema de salud del trabajador injustificado	2	9,1
Retardo involuntario por motivos personales	2	9,1
Ausencias por enfermedad de algún familiar	2	9,1
Por falta de transporte	3	13,6
Por problema de salud justificado	13	59,1
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta tipo cuestionario aplicado a 22 profesionales de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Universitario “Ruiz y Páez”.

En la tabla N° 7, se puede observar que el 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificada, 13,6% por falta de transporte, 9,1% por problema de salud del trabajador injustificado, 9,1% por retardo involuntario por motivos personales y 9,1 por ausencias por enfermedad de algún familiar.

DISCUSIÓN

En esta investigación en cuanto a la edad de los profesionales de enfermería, se obtuvo que el 40,9% tenían edades comprendida entre 26 a 35 años, mientras que 22,7% tenían edades entre 46 a 55 años, 18,2% tenían entre 36 a 45 años. Coincidentemente con lo descrito en la literatura, éstos son los grupos de edades que se encuentran en los diferentes servicios de enfermería, brindado cuidado de salud ⁷. Los resultados obtenidos difieren con los resultados de un estudio realizado en Argentina titulado “satisfacción y ausentismo laboral en el personal de enfermería del sector público, llevado a cabo en el Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán. Los resultados revelaron que el 80% del personal de enfermería tenían edades comprendidas entre 21 y 45 ¹³.

El 95,5% de los profesionales de enfermería pertenecían al sexo femenino y 4,5% al sexo masculino. Autores señalan que tanto el sexo masculino con el femenino poseen la misma capacidad de poseer conocimiento sobre los factores de ausentismo laboral ¹⁸. Los resultados de este estudio guardan relación con los obtenidos en un estudio realizado en Argentina titulado “satisfacción y ausentismo laboral en el personal de enfermería del sector público, llevado a cabo en el Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán. Los resultados revelaron que el 70% del personal de enfermería pertenecían al sexo femenino ¹³.

En cuanto al nivel académico los profesionales de enfermería, se obtuvo que el 54,5% manifestaron ser Lcdo en Enfermería y 45,5% Técnico Superior; no hubo profesionales de enfermería con maestría. Estudios señalan que el nivel académico como función principal del hombre en las organizaciones es la productividad, entendida como: conducta dinámica, creativa, solidaria, cooperativa, armónica, de servicio social y superación constante, mediante estos elemento, para poder lograr los

objetivos y metas en la vida personal ¹. Los resultados de este estudio difieren de los obtenidos en un estudio realizado en el Estado Monagas en el 2005, cuyo objetivo fue analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”. Los resultados obtenidos determinaron que el 75% eran Técnico Superior en Enfermería ¹⁸.

El 59,1% del personal laboran en el turno de 7pm – 7am, mientras que el 22,7% en el turno de 1pm – 7pm y 18,2% en el en el turno de 7am – 1pm. Es de gran importancia señalar que los profesionales de enfermería realizan sus funciones de acuerdo al horario de trabajo, siendo el turno nocturno el que prefieren los profesionales de enfermería, debido a los beneficios y remuneración que genera ¹³. Los resultados de este estudio guardan relación de los obtenidos en un estudio realizado en el Estado Monagas en el 2005, cuyo objetivo fue analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”. Los resultados obtenidos determinaron que el 62,5% laboraban en el turno de 7pm a 7am ¹⁸.

El 45,5% del personal de enfermería opinaron que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario y 31,8% la falta de liderazgo y supervisión. El ausentismo laboral puede estar relacionado por las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización, por motivación o buena remuneración ⁵. Los resultados obtenidos en este estudio guardan relación con los obtenidos En el Estado Monagas en el 2005, cuyo objetivo fue analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”. Los resultados fueron los siguientes; el 87,5% de los encuestados expresaron que la actitud del supervisor si repercute en que el personal se ausente de sus labores, y la falta de motivación y remuneración son otros de los motivos del ausentismo laboral con un 56,8% ¹⁸.

El 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores interno del ausentismo laboral es la sobre carga de trabajo, 27,3% por falta de motivación y 13,6% por permiso de maternidad. El ausentismo laboral en el personal de enfermería, se presenta al igual que en otras grupos, en el ambiente laboral de los servicios de hospitalización, sala de emergencia, servicio de maternidad, servicio de cirugía, servicio de traumatología, entre otras áreas, si bien es cierto se visualizan condiciones que influyen negativamente en la salud del personal, tales como son: La sobrecarga laboral, los cambios frecuentes de turno, las jornadas prolongadas ². Los resultados obtenidos guardan relación con los resultados del estudio realizado en Brasil en el 2005, sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro Psiquiátrico de manaos, en el cual se observó que el principal motivo del ausentismo fue por sobrecarga laboral con un 48,34% ¹⁴.

El 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificada y 13,6% por falta de transporte. La literatura internacional sobre ausentismo laboral sostiene que aunque éste se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias sean exclusivamente por dicha causa, pero resulta lógico que el ausentismo laboral médicamente justificado es una interacción de diversos factores entre sí, donde se deberían incorporar todas las variables de los modelos enunciados ⁹. Los resultados de este estudio guardan semejanza con los obtenidos del estudio realizado en Perú sobre “ausentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala” en el 2001. El objetivo fue analizar las causas de absentismo laboral. Los resultados revelaron que las causas médicas de ausentismo laboral fueron, por enfermedad común con 82,26% ¹⁵.

CONCLUSION

En la investigación realizada la mayoría del personal de enfermería tenían edades entre 26 a 35 años, de los cuales más de la mitad pertenecían al sexo femenino; en cuanto al nivel académico del personal de enfermería, la mayoría manifestaron ser Lcdo en enfermería; el turno donde mayormente se produce ausentismo laboral del personal de enfermería es en el turno de 7pm a 7am.

Con respecto a las causas del ausentismo laboral está el bajo salario. Dentro de los factores internos del ausentismo laboral se puede observar que más de mitad del personal de enfermería manifestaron como motivo la sobrecarga laboral; mientras que los factores externos son los problemas de salud justificada.

El ausentismo laboral es un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos. Siendo éste importante para tener en cuenta las acciones que mejoren, para disminuir el ausentismo laboral a corto, mediano y largo plazo.

RECOMENDACIONES

- Aumentar el número de personal de enfermería en el servicio de medicina de dicha institución.
- Mejorar la comunicación del supervisor con los subalternos.
- Mejorar el ambiente laboral del personal de enfermería.
- Crear incentivos y estrategias de motivación para el personal de enfermería.
- Dar reconocimiento que satisfagan sus actividades.
- Realizar estudios orientados a profundizar en forma cuantitativa y cualitativa, acerca de las opiniones del personal de enfermería, a la elaboración de estrategias de mejoramiento de las condiciones, remuneración y medio ambiente de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Enciclopedia jurídica española. 2001. 6^{ta} Ed. Francisco. Tomo III. Barcelona (España); pp. 222.
2. Valencia, J., y Pérez, A. 2006. Ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas. [En línea]. Disponible:<http://www.cicad.oas.org/oid/MainPage/Costs/Protocols/Ausentismo.pdf>. [Mayo, 2010].
3. Cabrera, H. 2009. Salud ocupacional ausentismo laboral. [En línea]. Disponible: <http://www.d.yimg.com/kq/.../presentacion+mayo+de+2009.ppt>. [Mayo, 2010].
4. Anónimo. 1999. Ausentismo laboral; concepto, causas e incidencias. Rev Med Clin Esp. [Serie en línea]. **11**(9):184–191. Disponible: <http://www.avqtt.org/Articulos/ausentismo.pdf> [Junio, 2010]
5. Balderas, M. 2005. Administración de los servicios de enfermería; Edit Interame. México, D.F. 4^{ta} Ed. Pág. 216
6. Chiavenato, I. 2007. Administración de recursos humanos. Edit Mc Graw Hill. México, D.F. 8^{va} Ed. Pág. 562
7. González, A. 1999. Indicadores de Gestión de Recursos Humanos (IGRH). [En línea]. Disponible: <http://www.hr.cl/febrero.htm> [Junio, 2010].

8. Rodríguez, A. 1996. Causas y efectos del Ausentismo laboral. Catedrático de Psicología Social. Univ de Granada, [En línea]. Disponible: <http://www.rr-hh.com/biblioteca/publicaciones/puMa15.pdf> [Junio, 2010]
9. Carvallo, B. 2003. Factores relacionados con el ausentismo laboral. Rev Interame Enferm; **6(3):25-30.** [En línea]. Disponible: www.abacolombia/Revista/ausentismo.laboral/org. [Mayo, 2010].
10. Valdez, M., Rojas, M., Torres, M., López, G. 2002. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. [Serie en línea]. **13(3):** 141-145. Disponible:http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/4EE6A83A-B3A0-4545-B080-C5DF4B264CA3/0/vol13_3analisis.pdf. [Mayo, 2010].
- 11.- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social del Salvador. 2005 Ausentismo laboral. Trigésimo Noveno Boletín Anual de Estadísticas del ISSS; [En línea]. Disponible: www/MSPASS/boletín/anual/ausentismo/laboral/html. [Mayo, 2010].
12. Bellorín, M. 2005. Ausentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, en: Salud de los Trabajadores, [Serie en línea]. **13(2):5-18.** Disponible: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext=iso. [Mayo, 2010].
13. Briseño, C. 2005. Satisfacción y ausentismo laboral en el personal de enfermería del sector público, llevado a cabo en el Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán, Argentina. Rev Uninet Edu. [Serie en línea]. **1(6):4-6** disponible: <http://www.minsa.gob.ni/enfermeria/rvs/REMIA030.pdf> [Junio, 2010].

14. Gomero, R., y Llap, C. 2001. Ausentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala- Perú. Rev Med Hered. [Serie en línea]. **15**(2):1-25. Disponible: <http://www.scielo.pe>. [Junio, 2010].
15. Becker, S., y Carvalho, M. 2008. Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaos, Brasil. Rev Latino-am Enferm [Serie en línea]. **16**(1):1-15. Disponible: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n1/es_16.pdf [Junio, 2010].
16. Carvajal, E. 2007. Ausentismo laboral en el personal de enfermería; Colomb, Art Orig; [En línea]. Disponible: www.encolombia.com/.../enfermería/.../Ausentismoenenfermeria.htm - [Junio, 2010].
17. Parada, M., Moreno, R., Rincón, E., Mejía, Z., Mora, D., Rivas, F., et al. 2003. Ausentismo laboral de causa médica. Instituto Autónomo Hospital Universitario de los andes. Mérida. Venezuela., Rev de Fac de Med MedULA, Universidad de Los Andes. [Serie en línea]. **15**(2):8-18. Disponible: <http://www.scielo.org.ve>. [Junio, 2010].
18. Leonett, D., Méndez O. 2005. Factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”; Monagas Venez; Trabajo de grado; Dpto. de Gerencia de recursos humanos; Esc de Cs Soc. Y Adm. U.D.O; Núcleo Monagas; pp. 74. (multígrafo)
19. Gómez, C., Mercedes, M., Bohórquez, F., Molina, R., Asunción M., González, P., et al. 2009. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Rev Med Segur. Trab. [Serie en línea] **55**(215):1-83. Disponible:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2009000200005&script=sci_arttext [Junio, 2010].

APENDICE



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO BOLÍVAR
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

APÉNDICE A

ESTIMADO ENCUESTADO:

La información obtenida con este instrumento será de carácter confidencial, utilizada con fines científicos, por lo que se le solicita que responda con la mayor sinceridad.

INSTRUCCIONES:

1. Lea cuidadosamente el instrumento.
2. Responda con objetividad y veracidad toda la encuesta.
3. Si tiene alguna duda consulte al encuestador.
4. La información sólo queda con el investigador.

Ciudad Bolívar, junio 2011.

**ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO SOBRE AUSENTISMO LABORAL
POR EL PERSONAL DEL ENFERMERÍA.**

I Parte: Datos Socio Demográficos

1. Edad:_____
2. Sexo:_____
3. Nivel académico:
 - a. Técnico superior en enfermería_____
 - b. Lcdo. en enfermería_____
 - c. Magíster_____
 - d. Otros. Especificar_____
4. Turno donde usted labora:
 - a. 7/1_____
 - b. 1/7_____
 - c. 7/7_____

II parte: encuesta sobre factores de riesgo relacionado con el ausentismo laboral en el personal de enfermería.

5. Cual considera usted que sean los factores interno del ausentismo en el servicio donde labora:

- a) No existe una buena relación con el grupo de trabajo.
- b) Sobrecarga de trabajo
- c) Accidentes de trabajo.
- d) Falta de motivación y estímulo por parte de la institución.
- e) Permiso por maternidad (pre y post parto)

6. Cual considera usted que sea el factor externo por el cual el personal que laboral en el servicio se encuentre ausente durante un periodo prolongado:

- a) Por problema de salud del trabajador injustificado.
- b) Retardos involuntarios por fuerza mayor y faltas voluntarias por motivos personales
- c) Ausencias por enfermedad de algún familiar.
- d) Por falta de transporte.
- e) Por problema de salud justificado.

7. Cual considera usted que sea las causas atribuibles por la que se generan ausentismo laboral:

- a) Bajos salarios
- b) Falta de liderazgo y supervisión
- c) Falta de control interno

- d) Exceso de trabajo
- e) Ambiente físico inapropiado.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL “RUIZ Y PAEZ”.
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CVLAC / E MAIL
SIERRA ALVILLAR, LILIMERYS DE LOS A	CVLAC: 18.014.168 E MAIL: lilimeryssierra2642@hotmail.com
HURTADO ROJAS, DARMIRY DE LOS A.	CVLAC: 16.650.451 E MAIL: daimiryshurtado@hotmail.com
	CVLAC: E MAIL:
	CVLAC: E MAIL:

PALÁBRAS O FRASES CLAVES: Ausentismo laboral/Factores/ personal de Enfermería.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÀREA	SUBÀREA
Departamento de Enfermería	

RESUMEN (ABSTRACT):

El presente trabajo de investigación determinó los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011. Se diseñó el presente estudio, de tipo descriptivo, de corte transversal, de campo. Se evaluaron 22 profesionales de enfermería, a través de una encuesta tipo cuestionario. Los resultados revelaron que el 40,9% tenían edades comprendida entre 26 a 35 años; de los cuales el 95,5% pertenecían al sexo femenino; en cuanto al nivel académico los profesionales de enfermería, en el cual se obtuvo que el 54,5% manifestaron ser Lcdo en enfermería; el 59,1% del personal laboran en el turno de 7pm – 7am; el 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores interno del ausentismo laboral es la sobre carga de trabajo; el 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificada; el 45,5% del personal de enfermería opinaron que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario. No cabe duda que el ausentismo laboral es un problema que es influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos. Siendo esto importante para tomar en cuenta todas las acciones de mejora implementadas para poder disminuir el ausentismo a largo plazo, es importante controlar las variables críticas relacionadas con el ausentismo ya antes mencionadas.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
MARIA BRANCHI	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	3.020.251			
	E_MAIL	Mariabranchi48@hotmail.com			
	E_MAIL				
JOSE GREGORIO LOZADA	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	8.637.815			
	E_MAIL	Lozada_jose_g@hotmail.com			
	E_MAIL				
CRUZ GALINDO	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	8.876.745			
	E_MAIL	cruzgalin@hotmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2012	03	21
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
Tesis. Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería doc.	. MS.word

ALCANCE

ESPACIAL: Servicio de Medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar

TEMPORAL: 10 Años

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciadas en Enfermería

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pregrado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Enfermería

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA

RECIBIDO POR *[Firma]*

FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNTELE
Secretario



C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.


JABC/YGC/maruja

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:


DERECHOS

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado (Vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009)

“Los Trabajos de grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizadas a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario “



AUTOR
C.I. 18014168
Sierra Lilimerys


AUTOR
C.I. 16650451
Hurtado Darmirys

TUTOR

Lcdá. Maria Branchi
C.I. 13.020251

JURADO

Lcdo. José Lozada
C.I. 8637815


JURADO
Lcda. Cruz Galindo

POR LA SUBCOMISION DE TESIS