

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos (UNERG)

Área Ciencias de la Educación

Centro de Estudios

e Investigación (CEIACERG)



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS


**REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC**

Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X

REVISTA ELECTRÓNICA
SEMESTRAL

Volumen 8 Número 2

JULIO 2025

Venezuela

Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS CENTRALES
RÓMULO GALLEGOS
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN (CEIACERG)
REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

INDEXACIÓN

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PARA PREVENIR EL AUSENTISMO LABORAL DE ENFERMERÍA

Autora. MSc. Oralys del Carmen, Mijares González
Enfermera II del Hospital Central, Maracay, estado Aragua. Venezuela

Correo. oralysm.72@gmail.com

Código Orcid <https://orcid.org/0009-0003-8251-9032>

Línea de investigación: Currículo, formación e innovación pedagógica

Como citar este artículo: Mijares González, Oralys del Carmen, **ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PARA PREVENIR EL AUSENTISMO LABORAL DE ENFERMERÍA** (2025), (1,16)

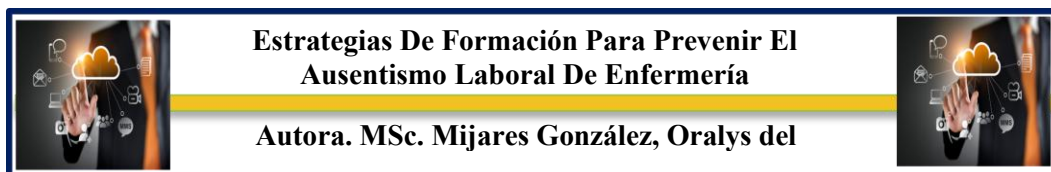
Recibido: 30/04/2025 Revisado: 03/05/2025 Aceptado: 06/05/2025

RESUMEN

El ausentismo laboral se debe estudiar desde el punto de vista formativo desde distintos enfoques (empresarial, directivo, económico, psicológico, sociológico, pedagógico), definido como toda ausencia, falta o abandono recurrente por parte del trabajador, de las funciones inherentes a su cargo. Resulta innegable la gran preocupación que genera a las organizaciones de salud por los problemas que genera para la prestación de los servicios de calidad y los costos que provoca. Este artículo desarrolla el propósito de describir estrategias de formación adecuadas como una solución efectiva para prevenir el ausentismo y promover un ambiente laboral más saludable y productivo en el Hospital Central de Maracay. Desde la metodología, del paradigma postpositivista, con enfoque cualitativo, método fenomenológico hermenéutico. Se aplicó a tres sujetos una entrevista a profundidad, como parte de recolección de experiencias. En torno a ello, se refleja la necesidad formativa sobre el ausentismo laboral. De acuerdo a lo expresado por los sujetos, las principales causas de ausentismo son la desmotivación laboral, la inconformidad y el estrés. Además, consideran que hay inadecuadas condiciones laborales como de infraestructura, de medio ambiente de trabajo y las propias del entorno social e individuales, reflejadas en las inquietudes, expectativas, necesidades motivacionales en el que se desenvuelve la institución de salud, que van a incidir en el ausentismo laboral de trabajo por parte de los empleados.

Descriptor: Estrategias de formación, Ausentismo Laboral, Contexto Laboral.

Reseña Biográfica: Msc. en Gerencia en Salud Pública. Doctorante del programa en Ciencias de la Educación, UNERG. Enfermera II Materna del Hospital Central de Maracay, estado Aragua. Venezuela



TRAINING STRATEGIES TO PREVENT NURSING ABSENTEEISM

Author: Oralys del Carmen, Mijares González,
Nationality: Venezuelan
Msc. in Public Health Management. PhD student in the Education Sciences
program, UNERG. Oralys.72@gmail.com
Nurse II at the Central Hospital, Maracay, Aragua state. Venezuela
Code: <https://orcid.org/0009-0003-8251-9032>
Line of research: Curriculum, training and pedagogical innovation

How to cite this article: Mijares González, Oralys del Carmen, TRAINING STRATEGIES TO
PREVENT WORKPLACE ABSENTEEISM IN NURSING
(2025), (1,16)

Received: 04/30/2025 Revised: 05/03/2025 Accepted: 05/06/2025

ABSTRACT

Absenteeism at work must be studied from a training point of view from different approaches (business, managerial, economic, psychological, sociological, pedagogical), defined as any absence, lack or recurrent abandonment by the worker of the functions inherent to his position. The great concern it generates among health organizations due to the problems it generates for the provision of quality services and the costs it causes is undeniable. This article develops the purpose of describing appropriate training strategies as an effective solution to prevent absenteeism and promote a healthier and more productive work environment at the Central Hospital of Maracay. From the methodology, from the postpositivist paradigm, with a qualitative approach, hermeneutic phenomenological method. An in-depth interview was applied to three subjects, as part of collecting experiences. Around this, the need for training on work absenteeism is reflected. According to what was expressed by the subjects, the main causes of absenteeism are work demotivation, dissatisfaction and stress. Furthermore, they consider that there are inadequate working conditions such as infrastructure, work environment and those of the social and individual environment, reflected in the concerns, expectations, and motivational needs in which the health institution operates, which will affect absenteeism from work by employees.

Keywords: Training strategies, Work Absenteeism, Work Context.

Biographic Review: Msc. in Public Health Management. PhD student in the Education Sciences program, UNERG. Maternal Nurse II at the Central Hospital of Maracay, Aragua state. Venezuela.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral ha sido motivo de estudios e iniciativas permanentes en la formación de estrategias para aportar soluciones, donde han estado involucradas diferentes disciplinas científicas educativas, como la psicología industrial, la sociología de trabajo, las ciencias administrativas y tecnológicas. Esto significa una búsqueda pedagógica que pretende lograr la comprensión del desempeño laboral motivado, con altos niveles de eficiencia, satisfacción, aislando los factores que desvían dicha motivación potenciando de esta manera aquellos que pudieran conducir al trabajador a desarrollar su autonomía tomando iniciativas propias de mejoramiento, más allá de lo rutinario.

El sector salud no escapa de estos estudios referidos a la docencia desde el ejercicio enseñanza aprendizaje en el contexto laboral, ya que también se incluyen a objeto de encontrar las mejores condiciones de desempeño en las funciones designadas, más específicamente en la función de enfermería como factor que nos ocupa en esta investigación, en cuanto al propósito de describir estrategias de formación adecuadas como una solución efectiva para prevenir el ausentismo y promover un ambiente laboral más saludable y productivo en lo concerniente al profesional de enfermería es un problema recurrente que afecta no solo la eficiencia de los servicios de salud, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes, cuyo fin es la felicidad de las personas alcanzando el estado óptimo de salud que conlleva una mejor calidad de vida y el usufructo de sus derechos constitucionales y legales.

En este orden de ideas, la investigación está direccionada a **describir** las estrategias de formación para prevenir el ausentismo laboral de enfermería en el Hospital Central de Maracay, el artículo se justifica constituyéndose como un marco de referencia para elucidar las posibles repercusiones que generan este fenómeno que puede deberse a múltiples factores, entre ellos, el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, las condiciones laborales adversas y la falta de motivación.

En este contexto la relevancia de esta investigación se encuentra inmersa en la formación continua mediante programas de formación, como una de las principales estrategias para prevenir el ausentismo laboral. Estos programas deben estar diseñados para actualizar y mejorar las habilidades y conocimientos de los enfermeros, fomentando su desarrollo profesional y personal. Al sentirse más competentes y preparados, los enfermeros pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y compromiso con su trabajo, lo que reduce la probabilidad de ausentismo.

Método

La investigación se enmarcó desde el paradigma postpositivista con enfoque cualitativo, el cual toma en cuenta que en las estructuras del fenómeno está presente la subjetividad propia de la complejidad del individuo humano, siendo observado el fenómeno desde dentro hacia fuera; así, las explicaciones de los sujetos participantes son importantes, sobre todo cuando se trabaja en el campo de las ciencias sociales.

La investigación adoptó la fenomenología hermenéutica, pues le permite dibujar la realidad tal como ocurre, que experimenta y percibe los fenómenos, ofreciendo la posibilidad de conservar el marco de referencia interno de los sujetos informantes que se involucraron en dicha experiencia. El método se sustenta en el estudio de hechos y situaciones difíciles de observar y de comunicar, por lo que su procedimiento consiste en detallar las manifestaciones y expresiones del sujeto y sus circunstancias, describiéndolas de manera minuciosa.

Tuvo como escenario al Hospital Central de Maracay, en una investigación cualitativa, es importante que los sujetos estén ligados al medio o al fenómeno que se pretende estudiar pues serán ellos quienes faciliten a la investigadora la información que necesita, considerándose también de esta manera como técnica de análisis de la información, rigor científico porque aportan la validez al confirmar la investigación y credibilidad del estudio debido a que se adecua a escenarios similares, dado que la credibilidad será aportada y confirmada

mediante los hallazgos producto del desarrollo investigativo a través de los sujetos intervinientes en el fenómeno en estudio..

En concordancia con lo expresado, los sujetos que participaron en esta investigación fueron tres enfermeras que desempeñan cargos gerenciales con componente docente dentro de la institución; además, con mucha disposición a colaborar con la investigación. En este trabajo, los sujetos fueron seleccionados de acuerdo a los siguientes criterios: (a) querer pertenecer a la investigación; (b) fácil acceso a ellos; (c) disponibilidad de tiempo y (c) pertenencia a áreas específicas entorno a la docencia institucional.

En este sentido se aplicó como técnica para la recolección de información la entrevista en profundidad, luego que se ha cumplido el proceso de la recolección de información fue necesario emplear una dinámica que permita en función de la intencionalidad de la autora en cuanto al propósito del estudio, organizar en forma coherente todos los datos obtenidos en la etapa anterior, por consiguiente, se hizo uso de dos procedimientos el primero que consiste en preparación de los datos, (transcribiéndolos y organizándolos de todos los materiales producidos. Para ello fue necesario su recopilación, someterlos a un proceso de elaboración técnica que permita recontarlos y resumirlos antes de introducir el análisis diferenciado como son la categorización, estructuración, contrastación y triangulación.

Resultados

Este apartado está referido a los hallazgos que emergieron de las entrevistas en profundidad realizadas a los sujetos de estudios de la investigación, los resultados que emergieron de la aplicación de las entrevistas en profundidad, se procedieron a organizar la información en las matrices epistémicas, donde es reflejada la transcripción de la entrevista realizada a cada sujeto de estudio, seguida de los códigos que emergieron y luego las propiedades.

Posteriormente, en la otra matriz, representé los códigos, las propiedades y las categorías; en las matrices subsiguientes, se descomponen los códigos,

propiedades, categorías y significación; categorías, significación e interpretación; es de resaltar que estos fueron aplicados para cada uno de los sujetos de estudio de esta investigación.

Análisis significativo cuadro 1: se reconoce que el ausentismo laboral es un fenómeno que afecta la vida organizacional en la institución de salud. El ausentismo laboral del personal de enfermería tiene efectos sobre la atención de la población usuaria que asiste al centro de salud, dado que muchas veces es complejo disponer de un personal que reemplace al trabajador en su jornada laboral, en otros casos, debido a la poca disponibilidad del talento humano, lo que va a incidir en que las unidades clínicas o los servicios de salud no cuenten con el personal requerido para la atención a

Cuadro 1
Matriz Epistémica Sujeto N° 1 (Placer)

Texto	Código	Propiedades	Texto	Código	Propiedades
El ausentismo laboral en el mundo del trabajo es uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad. <u>Es un fenómeno frecuente, es decir, se da tanto en las empresas privadas como en las públicas. Es costoso, tanto para la organización como para el trabajador, está influenciado por diferentes factores interrelacionados entre sí, y asociado a un número importante de consecuencias, tanto positivas como negativas.</u>	Concepto sobre ausentismo laboral	Es un fenómeno frecuente tanto en las empresas privadas como en las públicas. Es costoso tanto para la organización como para el trabajador, está influenciado por diversos factores y asociado a un número de consecuencias.	Esto implica una <u>serie de problemas que contribuyen con la inestabilidad en la planificación de actividades</u> y en muchas ocasiones <u>recarga de trabajo a otros compañeros.</u>	Significado del ausentismo laboral para la gerencia	Inestabilidad en la planificación de actividades Recarga de trabajo a otros compañeros
<u>El ausentismo del personal de enfermería repercute en los cuidados a los pacientes, porque muchas unidades clínicas han tenido que quedar solas, sin el cuidado de enfermería.</u>	Efectos del ausentismo laboral en la atención al usuario	Repercute en el cuidado a los pacientes, porque muchas unidades clínicas han tenido que quedar solas.	Bueno, <u>siempre aluden que están enfermas y no pueden trabajar así.</u>	Razones del ausentismo laboral	Enfermedad
<u>Una de las razones por la cual se ha incrementado el ausentismo laboral en el personal de enfermería es por la falta de transporte, pues muchos no tienen efectivo para pagar su pasaje y a otros no les alcanza el sueldo.</u>	Génesis del ausentismo laboral	Falta de transporte, no tienen efectivo para pagar sus pasajes y a otros no les alcanza el sueldo	<u>El ambiente laboral es estresante, mucho trabajo, muy estresante. ¿Por qué? Porque a veces tenemos muchos pacientes para el poco personal que trabaja aquí. Hay déficit, porque no es el deber ser.</u>	Ambiente laboral	Es estresante, mucho trabajo. Tenemos muchos pacientes para el poco personal. Déficit de personal
Existen un gran número de factores que influyen directamente con la motivación del personal, más sin embargo, voy a resaltar algunos de los que considero importantes o prioridad para mejorar: <u>salario equitativo y adaptado a la realidad del país, condiciones laborales inadecuadas, toma de decisiones unilaterales, excesiva carga laboral.</u>	Motivación laboral	Incentivos laborales	<u>Se deberían introducir modificaciones en las condiciones de trabajo del profesional de salud, establecer canales de participación, desarrollar planes de carrera profesional (que permitiría un sistema de reconocimiento de la labor del trabajador), mejorar las retribuciones económicas. Otras medidas se encaminan a fortalecer la salud mental de los trabajadores y a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Necesidad de adiestrar al profesional de la salud en técnicas para el control del estrés, para que puedan manejar situaciones conflictivas con enfermos y familiares.</u>	Acciones gerenciales para minimizar el ausentismo laboral	Modificaciones en las condiciones de trabajo. Canales de participación Planes de carrera profesional Sistema de reconocimiento Mejorar las retribuciones económicas Fortalecer la salud mental Mejorar las relaciones interpersonales Adiestrar en técnicas de control de estrés

la población usuaria. Por lo que resulta pertinente la formación del personal de enfermería y lograr contrarrestar las situaciones adversas que desencadenan estos aspectos.

Fuente: Mijares, 2024

Análisis significativo cuadro 2: Fomentar estrategias de motivación juega un papel fundamental en el desarrollo de las funciones y tareas inherentes al cargo que desempeña el personal de enfermería, en consecuencia, debe estar presente en

Cuadro 2

Matriz Epistémica Sujeto N° 2 (Agrado)


Texto	Código	Propiedades
A mi entender, el ausentismo laboral es el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, ya sea por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria, o por no acudir al trabajo en una jornada completa o en varias.	Concepto de ausentismo laboral	Incumplimiento por parte del trabajador a la jornada laboral
Sin duda alguna, el ausentismo laboral es un fenómeno preocupante que alerta a las organizaciones y a la gerencia por las repercusiones que puede acarrear, tanto personales, como para la organización asistencial: deterioro en el rendimiento laboral y en la calidad de la atención prestada a la población. El ausentismo laboral puede deberse a multitud de circunstancias: personales, profesionales y sociales que forman el origen del problema. Todo lo que propicie una actitud inadecuada, como, por ejemplo: insatisfacción, desmotivación, apatía y desinterés va a redundar en el cumplimiento de las actividades laborales por parte de los trabajadores, por ello, es fundamental superar las tareas monótonas y repetitivas, satisfacer las necesidades sociales, fisiológicas, de estima de los trabajadores.	Efectos del ausentismo laboral en la atención al usuario	El ausentismo laboral es un fenómeno preocupante que alerta a las organizaciones y a la gerencia por las repercusiones que puede acarrear... Deterioro en el rendimiento y la calidad de la atención Multitud de circunstancias: personales, profesionales, sociales que forman el origen del problema Insatisfacción, desmotivación, apatía y desinterés
El ausentismo laboral del personal de enfermería generalmente está asociado con enfermedad, aunque en estos días, aparece un nuevo indicador para justificar las ausencias:	Causas del ausentismo laboral	Generalmente está asociado con enfermedad.

Texto	Código	Propiedades
la falta de efectivo y de transporte para trasladarse al centro de salud. Todos estos aspectos mencionados derivan en baja calidad de atención a los usuarios, ya que, si hay déficit de personal, entonces habrá disminución de la calidad de atención. Asimismo, puede estar relacionado también con la insatisfacción, porque en conversaciones con algunas colegas, manifiestan sentirse insatisfechas con las condiciones laborales con el poco sueldo que devengan, con el trato recibido de sus superiores. Todo esto afecta la motivación laboral, dando origen al ausentismo.	Motivación laboral	la falta de efectivo y de transporte para trasladarse al centro de salud Insatisfacción laboral Condiciones laborales, con el poco sueldo que devengan, con el trato recibido de sus superiores.
Establecer mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes. De igual manera, fomento del trabajo en equipo, desarrollando el sentido de pertenencia que permita adaptarse al personal a los cambios en centro de salud.	Significado del ausentismo laboral para la gerencia	Establecer mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz. Satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes. De igual manera, fomento del trabajo en equipo, desarrollando el sentido de pertenencia, que permita adaptarse al personal a los cambios en centro de salud.
El ausentismo de los compañeros de trabajo tiene un significado dual para mí, ¿Por qué así? Porque he evidenciado durante el transcurrir de mis años de servicio, en primer lugar		

la institución a través de una adecuada política motivacional que sea capaz de minimizar o superar el ausentismo laboral en el personal. Lo ideal es que la institución incentive y estimule al personal para que cumpla con su jornada de trabajo y en función de lograr un desempeño efectivo de su cargo, satisfaciendo las necesidades, expectativas e intereses a través de incentivos laborales adaptados a la realidad país y del centro de salud. El ausentismo laboral es un indicador de cultura adquirido por algunos trabajadores en el entorno organizacional, es percibido por los profesionales como un antivalor que caracteriza al trabajador.


Fuente: Mijares, 2024

Análisis significativo cuadro 3: La formación docente posee un rol fundamental al participar y desarrollar estrategias en la disminución del ausentismo laboral en el



Estrategias De Formación Para Prevenir El Ausentismo Laboral De Enfermería

Autora. MSc. Mijares González, Oralys del

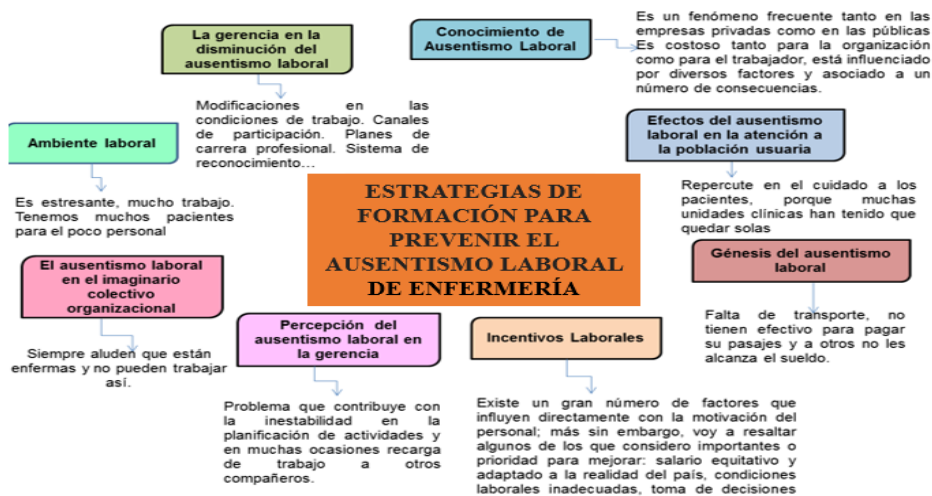


personal de enfermería. En ese sentido, Enfermería al estar capacitados para liderar la gestión de las organizaciones proveedoras de servicios de salud en beneficio de satisfacer las demandas y requerimientos de la población usuaria en materia del restablecimiento de la salud, es allí donde radica la importancia de la formación del personal que hace vida en el centro de salud en este particular el que se incentive al personal en el sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo, contribuye de esta manera a la disminución del ausentismo laboral.

Cuadro 3
Matriz Epistémica Sujeto N° 3 (Recompensa)

Texto	Código	Propiedades
<p>Considero que el ausentismo es la <u>ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada de trabajo. Hay dos tipos de ausentismo: el voluntario, que es cuando el empleado no asiste al trabajo a pesar de que manifestó la voluntad de ir, por ejemplo, cuando uno sale a su trabajo y no consigue transporte para trasladarse o hay una cola que impide el paso y, el otro, es el llamado involuntario, que es el que ocurre por causa médica.</u></p> <p><u>Uno de los efectos de ausentismo son los costos directos, derivados por el aporte a la seguridad social (más los beneficios adicionales que la empresa pueda pagar al trabajador enfermo) y costos indirectos que surgen de los pagos que la institución debe efectuar al trabajador en actividad, aunque no produzca por estar en situación de incapacidad laboral temporaria; dichos pagos corresponden a antigüedad, prima por alimentación, extensión horaria, permanencia en el cargo, cobertura de seguro de accidentes y salario vacacional.</u></p>	<p>Concepto de ausentismo laboral</p> <p>Efectos del ausentismo laboral en la atención al usuario</p>	<p>Ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada de trabajo. Hay dos tipos de ausentismo: el voluntario, que es cuando el empleado no asiste al trabajo a pesar de que manifestó la voluntad de ir, el otro, es el llamado involuntario, que es el que ocurre por causa médica. La ausencia laboral como un "problema de salud pública".</p> <p>Uno de los efectos de ausentismo son los costos directos, derivados por el aporte a la seguridad social (más los beneficios adicionales que la empresa pueda pagar al trabajador enfermo) y costos indirectos que surgen de los pagos que la institución debe efectuar al trabajador en actividad.</p>

Texto	Código	Propiedades
<p><u>El origen del ausentismo es, multifactorial y no solamente individual, grupal y organizacional, sino también por el medio ambiente extralaboral y es que el ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos para el propio trabajador, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado.</u></p> <p>A este respecto considero como profesional de enfermería que vive día a día esta realidad que, <u>es importante motivar a dicho profesional de la salud, ya que la motivación forma parte de la existencia, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente.</u></p> <p>Puedo percibir que <u>la disminución del ausentismo laboral en los profesionales de la enfermería y el aumento de la calidad de vida en el trabajo son dos de los grandes desafíos a los que las organizaciones de salud deben hacer frente hoy en día. Para la gerencia es prioridad</u></p>	<p>Génesis del ausentismo laboral</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Significado del ausentismo laboral para la organización</p>	<p>Es multifactorial y no solamente individual, grupal y organizacional, sino también por el medio ambiente extralaboral y es que el ausentismo laboral. Tiene variados efectos negativos para el propio trabajador, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado.</p> <p>Es importante motivar a dicho profesional de la salud, ya que la motivación forma parte de la existencia, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente.</p> <p>Disminución del ausentismo laboral en los profesionales de la enfermería y el aumento de la calidad de vida en el trabajo...</p>



Estructura General de los informantes clave

Fuente: Mijares, 2024

Al integrar a estos informantes clave en el diseño y la implementación de estrategias de formación, se puede obtener una visión holística del problema del ausentismo laboral y desarrollar soluciones más efectivas y personalizadas para abordarlo. La estructura de los informantes clave en la formación para prevenir el ausentismo laboral de enfermería debe incluir a una variedad de actores que puedan aportar perspectivas valiosas y relevantes sobre el tema.

Enfermeros Líderes o Supervisores: Descripción: Enfermeros con cargos de supervisión o liderazgo dentro del equipo de enfermería. Comparten experiencias sobre las causas del ausentismo desde el punto de vista operativo y sugieren estrategias para mejorar la motivación y el compromiso del personal de enfermería.

Enfermeros que trabajan en la línea de atención directa al paciente. Proveen testimonios de primera mano sobre las condiciones laborales, los factores estresantes y las necesidades de formación que podrían contribuir a reducir el ausentismo.

Formadores y Educadores: Profesionales dentro del equipo de salud responsables de diseñar y entregar programas de formación y capacitación. Desarrollan e implementan programas de formación continua, talleres de manejo del estrés y otras iniciativas de capacitación destinadas a mejorar las habilidades y el bienestar del personal de enfermería.

CATEGORÍAS	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	MIRADA AJENA	INTERPRETACIÓN
Condiciones laborales	Al indagar sobre las condiciones laborales, evidencio que en este centro de salud el ambiente se caracteriza por ser un escenario generador de estrés en el personal, debido a la excesiva carga de trabajo y al déficit de recurso humano.	El ambiente laboral se caracteriza por la presencia a algunas personas que presentan muchos vicios, como, por ejemplo, repositos, a quienes no les importa e irrespetan el trabajo de sus colegas, esto ocasiona un ambiente laboral tenso.	La motivación es un elemento que impulsa el desarrollo de las actividades en función de lograr los objetivos establecidos por la gerencia institucional.	Reflexionando sobre la información aportada por la entrevistada considero que unas adecuadas condiciones laborales se convierten en un mecanismo de la gerencia como función docente integradora.	La motivación, sin duda, una poderosa estrategia para luchar contra el ausentismo, además contribuye a aumentar la satisfacción del personal de enfermería y de salud en general, reflejándose en mejor calidad de atención a los usuarios y usuarias.

Triangulación

SIGNIFICACIÓN					
CATEGORÍAS	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	MIRADA AJENA	INTERPRETACIÓN
Conocimiento de ausentismo laboral	El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta la vida organizacional, independientemente del tipo de institución o empresa, ya sea de carácter privado o público.	Existe un conocimiento científico sobre el ausentismo laboral: producto, quizá de las vivencias de la entrevistada con respecto a esta situación que se presenta en el centro de salud.	Conocimiento sobre los tipos y lo caracteriza como un problema de salud pública.	Se define como las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. Sin embargo; a pesar de ser tan sencillo lograr un concepto sobre este aspecto laboral; es innegable la gran preocupación que genera a las empresas debido a los problemas organizacionales que suscita y los costos que produce (Chiavenato, 2004).	En relación al ausentismo laboral puedo señalar que no es más que el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores en un determinado centro de trabajo, justificadas o no y es un indicador de calidad que pone de manifiesto no solo problemas del trabajador sino también de la institución.
Efectos del ausentismo laboral en la atención a la población usuaria	Tiene efectos sobre la atención de la población usuaria	Deterioro de la calidad de atención	A los costos directos e indirectos que ocasiona	Los costos por ausentismo son difíciles de solventar	El ausentismo es un problema que genera efectos a la institución

Fuente: Mijares, 2024.

Fuente: Mijares, 2024.

De esta manera, a lo largo de la investigación, hubo compenetración activa con la realidad descrita, ante lo cual se apreciaron diferentes reacciones, sentimientos y valores que constituyeron las dimensiones internas observadas sin interferir en la autonomía de los sujetos de este estudio. La completa armonía y relación afectiva que se generó, contribuyó con la percepción interna del sujeto y el registro de la información que permitió los hallazgos manifiestos en la matriz de triangulación.

En consecuencia para la práctica formativa, el aporte de esta triangulación puede incorporarse en el programa de formación a través de simulaciones y talleres interdisciplinarios que aborden el ausentismo desde diferentes ángulos. Involucrar a los diversos informantes clave, como directivos y líderes de enfermería y

enfermeros de atención directa, en el diseño y evaluación de estos programas, asegura que las estrategias desarrolladas sean relevantes y efectivas.

De hecho, la triangulación como herramienta poderosa en la formación de enfermería para prevenir el ausentismo laboral, proporciona una comprensión integral del problema y facilita el desarrollo de soluciones más adaptadas y efectivas como programas de apoyo emocional, técnicas de manejo del estrés y asesoramiento para mejorar la resiliencia y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Discusión

En este momento hago uso de todos los recursos disponibles a fin de lograr la síntesis integrativa de esta investigación, articulando en un todo de manera coherente, los hallazgos de este estudio, mediante la mirada de otros autores que fundamentaron los referentes teóricos. Cimentada en mi experiencia laboral, las posturas teóricas relacionadas a las entrevistas realizadas a los sujetos, preciso algunos puntos específicos.

Es esencial recocer que el ausentismo laboral del profesional de enfermería desde la mirada de la formación para prevenir el ausentismo laboral de enfermería en el Hospital Central de Maracay, a la luz de aspectos formativos desde el perfil docente que involucra la formación y capacitación continua, el manejo del estrés, las mentorías, la creación de un ambiente laboral saludable y las evaluaciones periódicas de satisfacción son estrategias que deben ser tomadas en cuenta para prevenir el ausentismo laboral en el ámbito de la enfermería.

Cabe mencionar que realizar evaluaciones periódicas de satisfacción laboral permite identificar posibles problemas y áreas de mejora en el entorno de trabajo. A través de encuestas y entrevistas, se puede obtener retroalimentación valiosa de los enfermeros y tomar medidas proactivas para abordar sus preocupaciones. La implementación de cambios basados en esta retroalimentación puede mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, reducir el ausentismo.

En este contexto, es oportuno generar reconocimientos que permitan la motivación mediante incentivos, que permitan fortalecer el comportamiento de manera positiva al equipo de salud en el cumplimiento de sus funciones, de esta manera reconocer su desempeño laboral y así dejar la posibilidad abierta para continuar haciéndolo y optimizándolo cada día más; estos incentivos orientados a la persona tienen como objetivo mejorar el equilibrio entre la carga de trabajo y la capacidad del individuo mediante un incremento de esta última.

Por consiguiente, cuando las emociones se dan, hay que saberlas manejar, gerenciarlas, aprovecharlas con estímulos que den paso a satisfacción, beneficios en el crecimiento, a sentirse feliz por los resultados que se manifiesten de su labor, sus acciones, logros obtenidos, más en todo lo concerniente al desempeño laboral.

En concordancia con lo expuesto, dicho conocimiento, partiendo de una realidad particular atribuida al compromiso de asistir al trabajo por parte del personal de enfermería, surge una nueva categoría de conceptos que tienen validez al momento de explicar el comportamiento del personal cuando el ausentismo se ha hecho recurrente por falta de motivadores y condiciones laborales adversas. Se trata, de que las personas, al ver disipadas sus expectativas de satisfacer las necesidades básicas, de seguridad y realización en el trabajo, pierden todo interés en el mismo, por lo que decae la moral, se muestran apáticos y apegados al interés personal y familiar.

En ese orden de ideas, los hallazgos de esta investigación me permiten expresar la idea de que existe una influencia directa de las condiciones laborales con el ausentismo del personal de enfermería del Hospital Central de Maracay, cuya naturaleza se ha hecho compleja, debido a que entrelaza en el personal de enfermería una serie de elementos negativos, relativos a la formación relacionada a estrategias motivadoras que incidan en los sentimientos, valores y emociones que tienen influencia al momento de disponerse a asistir al trabajo: el rechazo a las actitudes del jefe, el aburrimiento por la rutina de trabajo, por el calor y el

agotamiento; así como el decaimiento moral por la falta de un sueldo o salario ajustado que le permita la satisfacción de necesidades y posibilidades de una mejor calidad de vida, son reacciones que reafirman el ausentismo laboral y conforman un cuadro interior del ser que dificulta su evolución positiva.

En función de lo descrito, es necesario que la gerencia desarrolle estrategias para mantener motivados al personal de enfermería centrando su ámbito de acción en la atención óptima de la población y ofreciendo a este personal una calidad de vida que es un sentimiento anhelado por todos los empleados de una empresa.

Referente al ausentismo laboral, presente en las enfermeras adscritas a este centro de salud y la actitud con que se toma; se denota que es ineludible aplicar los correctivos necesarios para solventar la problemática; ya que el ausentismo laboral en enfermería es definido por Diaz y otros (2018, 1987) como: “la incapacidad voluntaria e involuntaria de trabajar como resultado de condiciones externas o internas del trabajador en forma temporal”.

En consecuencia, la creación de un ambiente laboral saludable es esencial para prevenir el ausentismo. Esto implica promover la comunicación abierta y efectiva entre el personal de enfermería y la administración, reconocer y recompensar el buen desempeño, y asegurar condiciones laborales adecuadas y seguras. La implementación de políticas de bienestar laboral, como la flexibilidad de horarios, la posibilidad de trabajar desde casa en ciertos casos y el acceso a servicios de salud mental, también puede contribuir significativamente a la reducción del ausentismo.

Conclusión

Desde mis propias reflexiones, considero que las diferentes inclinaciones asociadas con la calidad en los servicios de salud, están íntimamente relacionadas a la docencia, a la formación basada en estrategias que permitan capacitar al personal, de manera continua y armónica profesionalmente, teniendo en cuenta

que el trabajo es un elemento vital de las personas y para poder desarrollarlo se requiere tener la formación oportuna que permita generar estrategias correctivas en asuntos que perturben la debida continuidad de las funciones de los empleados que hacen vida en las instituciones organizativas, en este caso de investigación las de salud, siendo este uno de los pilares fundamentales de la nación.

Por otra parte, el motor de desarrollo económico y social de un país lo constituye la población laboral, situación que compromete al estado en el desarrollo de políticas que preserven estos derechos fundamentales.

Ahora bien, el personal de enfermería constituye un importante grupo laboral, vinculado a las instituciones hospitalarias, en consecuencia, constituye el eje central de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, lo que lo hace vulnerable al estrés laboral que es considerado como una de las principales causas del ausentismo en el sector de la enfermería. Por ello, es fundamental ofrecer talleres de manejo del estrés que proporcionen a los enfermeros herramientas y técnicas efectivas para enfrentar y reducir el estrés en el entorno laboral. Estos talleres pueden incluir prácticas de relajación, técnicas de respiración, ejercicios de mindfulness y estrategias de organización del tiempo, entre otras.

Como investigadora, participante del entorno donde se desenvuelve el estudio, percibí un ambiente laboral recargado de tareas por parte del personal de enfermería que allí labora, muchas veces haciendo guardias continuas por ausentismo del personal que le corresponde trabajar en ese turno; el agotamiento físico entonces, se convierte en una debilidad al malestar y síntomas de decadencia de la salud. En consecuencia, a veces se confunde el estrés con la enfermedad médicamente diagnosticada, lo cual con una debida planificación y distribución de actividades es perfectamente prevenible.

De igual manera, el establecer programas de mentoría y acompañamiento puede ser una estrategia efectiva para reducir el ausentismo laboral. Los mentores, generalmente enfermeros con más experiencia, pueden brindar apoyo, orientación y consejos a los enfermeros más jóvenes o menos experimentados. Este tipo de relaciones puede fortalecer el sentido de pertenencia y apoyo mutuo, lo que contribuye a disminuir el estrés y la ansiedad, factores que a menudo conducen al ausentismo.

Esta característica del entorno que rodea la investigación, ha sido confirmada por los sujetos del estudio y la sensibilidad que despierta el tema constituyó la motivación principal para realizar la investigación, con la cual me sentí identificada a través de todo el proceso, y produjo en mí una gran satisfacción, debido a que la creación de un ambiente laboral saludable es esencial para prevenir el ausentismo.

En este sentido, esto implica promover la comunicación abierta y efectiva entre el personal de enfermería y la administración, reconocer y recompensar el buen desempeño, y asegurar condiciones laborales adecuadas y seguras. La implementación de políticas de bienestar laboral, como la flexibilidad de horarios, la posibilidad de trabajar desde casa en ciertos casos y el acceso a servicios de salud mental, también puede contribuir significativamente a la reducción del ausentismo.

En conclusión, la formación y capacitación continua, el manejo del estrés, las mentorías, la creación de un ambiente laboral saludable y las evaluaciones periódicas de satisfacción son estrategias clave para prevenir el ausentismo laboral en el ámbito de la enfermería. Al implementar estas estrategias, se puede fomentar un entorno de trabajo más saludable y productivo, beneficiando tanto a los enfermeros como a los pacientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Choperena Bula, José, Francisco Correa Sánchez, y Julián Ruiz Carreazo. 2024. *Diseño de un programa de estilo de vida saludable como prevención al síndrome de desgaste laboral (burnout) para el personal del área de admisión y facturación de la clínica regional del San Jorge de Montelíbano Córdoba*. Tesis, Universidad de Córdoba, Montería, Córdoba, Colombia.
- Díaz Ledesma, Carmen Rosa; Gutiérrez Crespo, Hugo; Amancio Castro, Ana María. 2018. *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*. Revista Cuidarte, vol. 9, núm. 1.
- Revelo Ojeda, Darwin Rodrigo. 2024. *La Incidencia De La formación Continua En La ergonomía Y La Seguridad Industrial*. Reincisol. "ECUADOR, EC":136-58. <https://doi.org/10.59282/reincisol>.
- Roa Melgarejo, Angie Daniela, Rico Moreno, Iván David, Hernández Palacios, Jeniffer Elina, Duran Cifuentes, Karen Dolores. 2024. *Propuesta de intervención para la mitigación de los factores de riesgo en ausentismo laboral ocurridos en el año 2023 en la empresa Maderformas SAS*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Colombia
- Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jiménez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola. 2019. *Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla*, 2016.