

UNIVERSIDAD SANTANDER

Facultad de Ciencias de la Salud

Maestría en Administración de los Servicios de Salud

**INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS EN
EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL
HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022.**

Trabajo de grado para optar por el título de Maestría en Administración de los Servicios
de Salud

AUTORES:

Perla Rachel Orocú De León

Wuendis Yohara Rivera

Director del trabajo:

Dr. Jorge Alvarado Ayala

Asesor metodológico:

Dra. Nydia Flores Chiari

Panamá, 31 de mayo de 2023

DEDICATORIA

Le dedico este logro a mi madre: “*Carolina De León de Orocú*”, una mujer guerrera que dio todo para que sus hijas lograran su educación y muchos otros anhelos más.

Licda. Perla R. Orocú

Dedicado a mis hijos “Yulimei y Brayan De Hoyos”, quienes son mi inspiración para alcanzar esta meta propuesta.

Licda. Wuendis Y. Rivera

AGRADECIMIENTOS

Mi más grande agradecimiento es para con Dios, que me regaló la oportunidad de continuar con mis estudios superiores, un sueño que concebí desde mi adolescencia y que ahora puedo ver como una realidad.

A mis padres, por la cultura del estudio que me inculcaron y todos los esfuerzos, así como los sacrificios que me permitieron llegar hasta aquí.

Mis sinceros agradecimientos a nuestro primo Alejandro Guerra, ya que nos dio un gran impulso para continuar con estos estudios y creyó en nuestra capacidad para culminar.

Finalmente, y no menos relevante, le agradezco a mi esposo Leonardo Gómez, por su paciencia, su tiempo y su incondicional apoyo, el cual recibí mientras estudiaba por las noches y aún hasta el último día de revisión de tesis.

Te amo mi tesoro.

Licda. Perla R. Orocú

Agradezco a Dios, primeramente, por haberme dado fortaleza, sabiduría e inteligencia en cada etapa de mi vida, por permitirme culminar otra meta. A mis hijos, por ser parte fundamental de este sueño, a mi querido amigo y profesor Jaimen Fung, por acompañarme y servir de guía en mi formación profesional y a todos aquellos que me animaron a terminar, muchas gracias.

Licda. Wuendis Y. Rivera

Índice General

Resumen.....	11
Abstract.....	12
INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del problema:.....	15
1.2. Justificación	16
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general:	18
1.3.2 Objetivos específicos:	18
2. Marco referencial.....	19
2.1. Rendimiento laboral.....	19
2.2. Ausentismo	22
2.3. Enfermedades crónicas degenerativas	26
2.4. Hipertensión arterial.....	31
2.5. Diabetes mellitus tipo 2	36
2.6. Artrosis.....	39
3. Marco Contextual	42
4.Marco Legal.....	45
5. Diseño metodológico	49

5.1. Tipo y diseño general del estudio	49
5.2. Definiciones operacionales.....	49
5.3. Universo de estudio, selección y tamaño de muestra, unidad de análisis y observación.	52
5.4. Criterios de inclusión y exclusión	53
5.5. Procedimiento para Recolección de los Datos	54
5.6. Plan de análisis de los resultados (RESULTADOS Y DISCUSIÓN)	56
Métodos y modelos de análisis de datos según tipo de variables	56
5.7. Procedimiento para garantizar aspectos éticos	56
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	57
a. Análisis e interpretación de Resultados	57
6. Discusión	136
7. Conclusiones y Recomendaciones.....	138
Conclusiones:	138
8. Recomendaciones:	142
Bibliografía:	144

Índice de Ilustraciones y Anexos

Ilustración 1: ítem 01 Departamentos.....	2
Ilustración 2: Edad	4

Ilustración 3: Género.....	6
Ilustración 4: antecedentes familiares de enfermedades	8
Ilustración 6: Relación Familiar de quien presenta antecedentes patológicos.....	12
Ilustración 7: Estilo de vida ¿fuma?	14
Ilustración 8; Ingesta de bebidas alcohólicas	16
Ilustración 9; frecuencia de consume de bebidas alcohólicas	18
Ilustración 10: Ejercicios físicos.	20
Ilustración 11: ingesta de agua al día.....	22
Ilustración 12: ¿Cuenta con un Médico de cabecera?	24
Ilustración 13: Atención con el servicio de Salud Ocupacional de la institución en la que labora.	26
Ilustración 14: Especialidad de su médico.....	28
Ilustración 15. Uso de medicamentos	30
Ilustración 16: Pérdida de visión	33
Ilustración 17: Pérdida de movilidad.....	35
Ilustración 18: Amputación de alguna extremidad o presenta complicaciones en ella	37
Ilustración 19: Síntomas de enfermedades en horas laborales.....	39
Ilustración 20: Diagnóstico de DMT2.	42
Ilustración 21: Diagnóstico de HTA.....	44

Ilustración 22: Diagnóstico de ARTROSIS.	46
Ilustración 23: Absentismo laboral.	49
Ilustración 24: El poco compromiso con el trabajo que se atribuye a nuestro ámbito cultural.	51
Ilustración 25: Los principios y valores propios de cada organización.	54
Ilustración 26: La ética de la persona trabajadora.....	57
Ilustración 27: La implicación y el grado de compromiso con la organización.	60
Ilustración 28: Las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo.	62
Ilustración 29: El tipo de organización y estructura del trabajo: trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad.	64
Ilustración 30: La percepción de trato equitativo y de reconocimiento de los méritos.	67
Ilustración 31: Las oportunidades de desarrollo personal y profesional que ofrece el puesto de trabajo.....	69
Ilustración 32: Los incentivos retributivos y de carrera profesional.	72
Ilustración 33: Las políticas de control del absentismo y las sanciones.....	74
Ilustración 34: La dificultad de conciliar la vida personal y familiar.....	76
Ilustración 35: Las dificultades de movilidad y accesibilidad al centro de trabajo..	78
Ilustración 36: La reincidencia en indisposiciones sin baja médica.	81
Ilustración 37: La reincidencia en bajas médicas de corta o media duración.	83

Ilustración 38: Las bajas médicas de larga duración.	86
Ilustración 39: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad.....	89
Ilustración 40: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador.....	91
Ilustración 41: El disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales, libre disposición.....	94
Ilustración 42: Hacer más con los recursos disponibles.	96
Ilustración 43: Hacer lo que ya se hace, pero ahorrando recursos.	98
Ilustración 44: Hacer lo mismo que ya se hace, con los recursos disponibles, pero haciéndolo mejor.....	100
Ilustración 45: En relación con al rendimiento laboral de los empleados del Hospital.	102
Ilustración 46: Los aspectos organizativos (como el tipo de estructura o la definición de procesos).....	104
Ilustración 47: La cultura de la organización.	106
Ilustración 48: Las mejoras tecnológicas que se incorporen.	108
Ilustración 49: El liderazgo que se ejerce desde los puestos directivos.....	110
Ilustración 50: La fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores.....	112
Ilustración 51: La implicación, motivación o incentivación del trabajador.....	115

Ilustración 52: Los incentivos que se ofrezcan.	117
Ilustración 53: La motivación que se consiga.....	120
Ilustración 54: Las actividades formativas.....	122
Ilustración 55: Las medidas de control y fiscalización.....	125
Ilustración 56: Implementar una paga adicional para los trabajadores.	128
Ilustración 57: Cobros en función del nivel del rendimiento laboral alcanzado. ...	130
Ilustración 58: Condicionar la progresión en la carrera administrativa.....	133
Anexo 1 : Presupuesto	148
Anexo 2: Cronograma	149
Anexo 3: Introducción a Instrumento de Estudio.....	150
Anexo 4: Consentimiento Informado.....	153
Anexo 5: Instrumento de Estudio.....	154
Anexo 6: Autorización del Directo Médico del Hospital Dr. SJC.	165
Anexo 7: Autorización del Directo Técnico para Presentación de Trabajo de Grado	166
Anexo 8: Carta Profesora de Español Certificando la Revisión.	167
.....	167
.....	169
Anexo 9. Registro de Protocolos de Investigación para la Salud.....	170
Anexo 10. Carta Inscripcion De Propuesta	171

Anexo 12. Carta De Comité De Bioética	173
--	------------

Resumen

Se realizó un estudio descriptivo prospectivo transversal con el objetivo de conocer la prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles en el personal de salud y el impacto que esto generó en el ausentismo y rendimiento laboral. El universo estuvo constituido por 101 profesionales de salud de al menos 7 departamentos del Hospital Dra. Susana Jones Cano. Durante el año 2022, se realizó una encuesta, creada por las investigadoras, previamente validada, a los trabajadores del hospital, para obtener información sobre sus estilos de vida y su asociación con las enfermedades crónicas no transmisibles. Los resultados indicaron que la prevalencia de enfermedades crónicas en el personal de salud es del 43%, siendo la hipertensión arterial, la diabetes mellitus y la obesidad las más comunes. Se concluye que los trabajadores con enfermedades crónicas no transmisibles tuvieron más probabilidades de ausentarse a su jornada laboral, resultando así en una productividad disminuida.

El estudio tiene una intención de impactar las políticas de salud pública, ya que se hace referencia a la Agenda Nacional de Prioridades de Investigación e Innovación para la Salud de Panamá. Se sugiere establecer procesos e intervenciones efectivas para una vida saludable y controlar las complicaciones que conllevan las enfermedades crónicas no transmisibles. Los hallazgos del estudio pueden replicarse en otras instituciones de salud para abordar la problemática del ausentismo y el rendimiento laboral en el personal de salud.

Palabras clave: ausentismo, rendimiento laboral, enfermedades crónicas no transmisibles.

Abstract

A cross-sectional prospective descriptive study was carried out with the aim of finding out the prevalence of chronic noncommunicable diseases in health personnel and the impact this has on absenteeism and work performance. The universe consisted of 101 health professionals from at least 7 departments of the Dr. Susana Jones Cano Hospital.

During the year 2022, a survey, created by the researchers, was conducted among hospital workers to obtain information on their lifestyles and their association with chronic noncommunicable diseases. The results indicated that the prevalence of chronic diseases in health personnel is 43%, with arterial hypertension, diabetes mellitus and obesity being the most common. It is concluded that workers with chronic noncommunicable diseases were more likely to be absent from work, resulting in decreased productivity.

The study intends to have an impact on public health policies, as it refers to the National Agenda of Research and Innovation Priorities for Health in Panama. It suggests establishing effective processes and interventions for healthy living and controlling the complications associated with chronic non-communicable diseases. The findings of the study can be replicated in other health institutions to address the problem of absenteeism and work performance among health personnel.

Key words: absenteeism, work performance, chronic noncommunicable diseases.

INTRODUCCIÓN

La población de Panamá se ve afectada diariamente por enfermedades degenerativas crónicas que requieren técnicas de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación cada vez más complejas y costosas debido al lento proceso de recuperación. Como los individuos económicamente activos pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo, su salud es un requisito esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico sostenible. La dirección del hospital debe evaluar y controlar a sus empleados para reducir el absentismo y desarrollar estrategias que modifiquen su entorno laboral y estilo de vida para lograr un mayor rendimiento después de prolongadas ausencias debido a enfermedades degenerativas crónicas.

Las enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) están aumentando en todo el mundo, independientemente de la región o la clase social. Los datos de mortalidad y morbilidad revelan que 41 millones de personas mueren por ECNT, lo que representa el 71% de las muertes en todo el mundo y muestra una tendencia epidémica creciente. Las ECNT tienen un impacto significativo en las economías gubernamentales y familiares, ya que los gastos de tratamiento, la pérdida de años productivos, la discapacidad y la muerte prematura están en aumento. En Panamá, se realizó un censo de salud preventiva que reveló la prevalencia de obesidad (45%), hiperlipidemia (38%), hipertensión (35%), diabetes mellitus (13%) y enfermedades renales (3%) entre la población (MINSA, 2018).

Esta investigación se centra en el estudio de las enfermedades degenerativas crónicas sufridas por los empleados del Hospital Susana Jones Cano, y cómo estas afectan su absentismo y rendimiento laboral, independientemente de su posición dentro de la institución. La comprensión de cómo estas enfermedades impactan en la salud y la productividad de los trabajadores puede

ayudar a desarrollar estrategias efectivas para reducir el absentismo y mejorar el rendimiento laboral, lo que resultaría en beneficios tanto para los empleados como para la institución. Está constituida en cuatro secciones a saber Problema, marco teórico, metodología y resultados.

1. INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022

1.1. Formulación del problema:

La Salud de Panamá, por los efectos demográficos y epidemiológicos, registra en su población la afectación día tras día de enfermedades degenerativas crónicas que exigen técnicas de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación con mayor complejidad y costo ya que la recuperación es lenta. Las personas económicamente activas pasan mayor tiempo en su lugar de trabajo. Por ende, su salud es un requisito esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico sostenible.

La parte jerárquica debe evaluar y tener un control del personal que labora en el hospital para reducir el ausentismo y plantear estrategias que ayuden a modificar su entorno laboral y su estilo de vida, obteniendo un mayor rendimiento al momento de reincorporarlos después de largos periodos de bajas, por los padecimientos propios de enfermedades crónicas degenerativas.

Las enfermedades crónicas no transmisibles (ENT), están aumentadas en el mundo sin distinción de región o clase social. Datos de mortalidad y morbilidad revelan que 41 millones de personas mueren a consecuencia de las ENT, lo que equivale a 71% de las muertes que se producen mundialmente, teniendo un impacto creciente de la epidemia **(OMS, who.int, 2018)**. Además, se refleja en la economía de los gobiernos y sobre todo en el de las familias, ya que los gastos de los tratamientos y la pérdida de años de vida productiva, así como en el rendimiento laboral, causa de discapacidad finalizando con muertes prematuras, se encuentran en franco crecimiento.

En Panamá se realizó el censo de Salud Preventiva señalando que las enfermedades que padece la población se clasifican en el orden siguiente: obesidad 45%, hiperlipidemia 38%, hipertensión arterial 35%, Diabetes Mellitus 13% y enfermedades renales 3%. **(MINSA, 2018)**

El presente documento recoge la información de algunas de las enfermedades crónicas degenerativas antes mencionadas, que son padecidas por los funcionarios del Hospital Susana Jones Cano como los son la Diabetes Mellitus tipo 2, la Hipertensión Arterial y la Artrosis, incidiendo en el ausentismo y rendimiento laboral de los mismos, sin distinción de cargo dentro de la institución.

Es por este motivo, que se hace la pregunta: ¿Cómo las enfermedades crónicas degenerativas inciden en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud del HSJC?

1.2.Justificación

Este estudio investigativo permitirá conocer la prevalencia de las enfermedades crónicas degenerativas en el personal de salud del hospital Dra. Susana Jones Cano y cómo inciden en el ausentismo y rendimiento laboral, los factores de riesgos que presentan para desarrollar las mismas y lo importante que es un diagnóstico temprano disminuyendo complicaciones y discapacidad del colaborador. Además, representa pérdida de dinero y una sobrecarga en el departamento de recursos humanos, que debe realizar ajustes en los pagos y demás situaciones que se ven relacionadas. Dentro del sistema de salud, estos factores merman la calidad de atención clínica y acumula trabajo para el personal que le corresponde cubrir los turnos que han quedado vacíos, generando desgaste físico en el personal y riesgo de generar accidentes o mala praxis por la falta de descanso adecuado.

El rendimiento de los trabajadores y la calidad a la hora de realizar las tareas son dos aspectos fundamentales para que cualquier empresa crezca y supere a la competencia. Por estas razones es importante que el Departamento de RR. HH mida el rendimiento laboral de los empleados. Realizar el trabajo en el menor tiempo posible, reduciendo costes y ofreciendo la máxima calidad es clave.

Medir el rendimiento laboral de una manera adecuada permite a la entidad ubicar a sus empleados en los puestos que más se adecúan a su perfil, mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los empleados y, en definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y contribuye al mejoramiento de la empresa. Solo de esta forma se podrán plantear las medidas adecuadas para la consecución de objetivos de negocio. En nuestro caso, se hace alusión a un hospital institucional, pero los aspectos antes mencionados influyen de igual forma, tanto en el personal, como en el servicio que brinda. Al verse afectado por su condición de salud, no están brindando calidad en la atención. **(Bizneo, 2019)**

En la última década, las muertes por enfermedades no transmisibles pertenecen a más del 50% de todas las muertes del país, con tendencia de aumento. En las mujeres representa un 63% en comparación con los hombres que es de un 52%. **(Victoria & Haughton, págs. 64-68)**

La Agenda Nacional De Prioridades De Investigación e Innovación Para La Salud, Panamá 2016-2025, cita en su apartado de enfermedades crónicas no transmisibles, “aquellas relacionadas con la nutrición y alimentación, así como las cardiovasculares y suscita que tienen factores de riesgo en común”. Es, por tanto, deseable establecer procesos e intervenciones efectivas para una vida saludable y de esta forma, controlar las complicaciones que conllevan las

ENT, Involutivas y/o Degenerativas, mejorando el rendimiento laboral y a su vez aminorando el ausentismo. **(Senacyt, 2017)**

Los hallazgos obtenidos, serán publicados a través de docencia interna del nosocomio para que los empleados conozcan el riesgo laboral en que se encuentran ellos con las complicaciones de las ENT. Sensibilizando de esta manera al personal de salud, mostrando como impacta negativamente el sistema sanitario y directamente a los pacientes que cada día van con la esperanza de recibir una atención médica de calidad.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Analizar Las incidencias de las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

Identificar la prevalencia de enfermedades crónicas degenerativas (Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus y Artrosis) que están incidiendo en el rendimiento laboral del personal de salud del HSJC.

Análisis de las incidencias de las enfermedades crónicas en el rendimiento y ausentismo laboral.

Establecer los factores de riesgo que más afectan al personal de salud, y que afectan el rendimiento laboral.

Proponer recomendaciones que permitan mantener control sobre las enfermedades no transmisibles del personal de salud del HSJC.

2. Marco referencial

2.1.Rendimiento laboral

El recurso humano constituye fuente importante de una organización, el saber de las necesidades reales que inciden en el rendimiento laboral, es información valiosa para que la institución establezca estrategias inclinadas a ofrecer a los colaboradores, elementos que contribuyen a alcanzar la satisfacción en el desempeño de sus funciones, con actitudes de servicio que se reflejen en su productividad y el entorno laboral. Por ende, el mantener altos niveles de satisfacción laboral se convierte en mejorar los procesos, trabajo en equipo y como resultado una interacción solidaria en las diferentes áreas. **(Montoya Agudelo, 2016, págs. 1-20)**

Según la investigación realizada por Rodríguez-Martínez (2019), se encontró que la motivación laboral es un factor determinante en el rendimiento de los empleados. El estudio analizó el efecto de diferentes variables motivacionales en el rendimiento de los trabajadores y concluyó que aquellos empleados que se sienten motivados y satisfechos en su trabajo tienden a tener un mejor desempeño. Esta relación positiva entre motivación laboral y rendimiento ha sido respaldada por diversos estudios en el campo de la psicología organizacional. **(Rodríguez-Martínez, A. , 2019).**

El rendimiento laboral de un individuo está estrechamente relacionado con su nivel de satisfacción en el trabajo. Cuando un empleado experimenta un equilibrio entre sus necesidades y las recompensas o satisfactores que obtiene de su trabajo, experimenta una sensación de satisfacción. Esta satisfacción puede entenderse como la actitud general del trabajador hacia su empleo.

La actitud del trabajador hacia su trabajo está influenciada por sus creencias y valores individuales, así como por las características específicas del puesto que ocupa. Las creencias y valores del trabajador se refieren a su percepción de lo que es importante, sus metas personales y su motivación intrínseca. Estos aspectos influyen en cómo el trabajador percibe y evalúa su entorno laboral.

Además, las características del puesto de trabajo también juegan un papel fundamental en la actitud del trabajador. Esto incluye aspectos como la autonomía en el trabajo, las oportunidades de desarrollo y crecimiento, la relación con los compañeros y superiores, la carga de trabajo y la recompensa y reconocimiento recibidos. Un puesto de trabajo que ofrece desafíos interesantes, oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y un ambiente de trabajo favorable tiende a generar una actitud más positiva en el trabajador.

De acuerdo con el estudio realizado por Sánchez-Rodríguez et al. (2018), se encontró que el clima laboral influye significativamente en el rendimiento de los empleados. El trabajo investigativo analizó el impacto del clima laboral en diferentes dimensiones del rendimiento, como la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que un clima laboral favorable, caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el apoyo entre los miembros del equipo, se asociaba con un mayor rendimiento de los empleados en todas las dimensiones evaluadas. **(Sánchez-Rodríguez, C., Ramírez-Montoya, M. S., & Larios-Reyes, R. , 2018).**

El rendimiento laboral de un empleado está influenciado por su nivel de satisfacción en el trabajo, que a su vez está determinado por sus creencias y valores personales, así como por las características del puesto que ocupa. Un empleado satisfecho y con una actitud positiva hacia su

trabajo tiende a ser más productivo, comprometido y motivado para alcanzar los objetivos de la organización. **(MARIN SAMANEZ, 2017, págs. 42-52).**

El rendimiento laboral es la conducta real de los colaboradores, en el ámbito profesional y técnico, como las relaciones interpersonales que se dan en la atención del proceso salud con relación a enfermedad de la población; influyendo de forma importante el componente ambiente. Por consiguiente, existe una correlación directa entre los elementos que determinan el desempeño profesional y los que fijan la calidad total de los servicios de salud.

Para establecer la calidad del desempeño laboral, es importante tener presente las condiciones de trabajo y las personales para la elaboración de estrategias por parte de la gerencia.

Ya en los años 90 Australia y Canadá visualizaron la importancia de preocuparse por la salud en el trabajo. Desarrollaron un modelo integrador para la salud laboral que incluía la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, la reducción de los riesgos en el trabajo y la gestión de los recursos humanos. Con los años, estos paradigmas se volvieron más globales, considerando tanto el riesgo individual de los trabajadores, como también el riesgo ambiental e institucional que pudiese existir, llegando a establecer culturas empresariales que valoran, propician y potencian la salud de las personas. La evidencia también ha demostrado que el bienestar en el entorno laboral es un factor determinante para la efectividad de una empresa en el largo plazo, favoreciendo la productividad de los trabajadores. (Vargas, 2019)

Cuando la tasa de Enfermedades Crónicas No Transmisibles (ECNT), aumenta dentro de los colaboradores de una empresa, esto se traduce en un incremento en los costos de sus empleados, esto se refleja de manera directa en: el aumento del pago de primas de seguridad social, gastos médicos mayores o medicamentos. Estos costos también se expresan de manera indirecta dentro de la organización al: bajar la productividad, el ausentismo y presentismo.

El Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) ha publicado recientemente que el ausentismo laboral representó el 7.3% en la nómina actual de las empresas mexicanas y una pérdida promedio del 23.8% en la productividad. Mientras que el Síndrome de Fatiga Crónica (SFG), que afecta a 500 mil mexicanos, disminuye hasta un 50% de la productividad. El costo se proyecta, incluso, hacia el futuro. Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), un 45% de la fuerza laboral mexicana tiene de 30 a 49 años de edad, se proyecta que en 2030 tendrán de 50 años hacia arriba, y sus enfermedades crónicas serán más frecuentes y costosas. (Forbes, 2019)

En la actualidad, además de las ECNT, debemos añadir la pandemia por COVID-19 que vivimos en el año 2020. Y es que la pandemia mundial que se estableció durante ese año y un poco más, ha tenido un impacto significativo a nivel mundial sobre el sector laboral. Parte de las estadísticas que ocasionan el absentismo laboral mencionadas al ser estudiadas fueron:

- 36% por asuntos personales y
- 17% por agotamiento

2.2.Ausentismo

El ausentismo laboral es un fenómeno que tiene un impacto significativo en las organizaciones. Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el ausentismo laboral se refiere a la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo debido a diversas razones evitables. Estas razones pueden incluir enfermedad, ya sea de corta o larga duración, accidentes laborales, pero no se limitan a ellos. También se consideran ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, así como los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

El ausentismo laboral puede tener diversas causas y consecuencias para las organizaciones. Entre las causas más comunes se encuentran la enfermedad, el estrés laboral, los problemas personales, la falta de motivación, el clima laboral negativo y la falta de compromiso con el trabajo. Estas causas pueden afectar tanto al individuo como a la organización en términos de productividad, calidad del trabajo, relaciones laborales y costos adicionales.

En el estudio realizado por Martínez-Gómez et al. (2019), se examinó la relación entre el clima laboral y el ausentismo en una organización de servicios de salud. Los investigadores recolectaron datos de una muestra representativa de empleados de dicha organización y analizaron la relación entre las percepciones del clima laboral y las tasas de ausentismo.

Los resultados obtenidos revelaron que existe una asociación significativa entre el clima laboral y el ausentismo. Específicamente, se encontró que un clima laboral positivo, caracterizado por el apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo, así como una comunicación efectiva y un ambiente de trabajo colaborativo, se relacionaba con una menor tasa de ausentismo entre los empleados.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores que han demostrado que un entorno laboral saludable y favorable tiene un impacto positivo en el comportamiento de los empleados, incluido el ausentismo. Cuando los empleados perciben que cuentan con apoyo y se sienten valorados en su trabajo, es más probable que estén comprometidos, motivados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez se traduce en una menor propensión a ausentarse.

Por lo tanto, este estudio respalda la importancia de crear y mantener un clima laboral positivo en las organizaciones de servicios de salud como una estrategia efectiva para reducir el ausentismo. Proporcionar un entorno en el que los empleados se sientan apoyados, escuchados y valorados puede contribuir a mejorar su satisfacción laboral, compromiso y productividad, lo que a su vez puede disminuir las tasas de ausentismo y mejorar el desempeño general de la organización. **(Martínez-Gómez et al, 2019).**

Para las organizaciones, el ausentismo laboral representa un desafío en términos de planificación y gestión de recursos humanos. Las ausencias no planificadas pueden generar interrupciones en los procesos de trabajo, afectar la continuidad de los proyectos y aumentar la carga de trabajo para los empleados restantes. Además, el ausentismo laboral puede tener un impacto negativo en la moral y el clima laboral, lo que a su vez puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados.

Abordar el ausentismo laboral requiere de estrategias tanto a nivel individual como organizacional. Es importante que las organizaciones fomenten un ambiente de trabajo saludable, brinden apoyo a los empleados en la gestión del estrés y promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, es fundamental implementar políticas y procedimientos claros en relación con el control y seguimiento del ausentismo, así como brindar programas de bienestar y promoción de la salud.

En conclusión, el ausentismo laboral es un fenómeno complejo que tiene implicaciones tanto para los individuos como para las organizaciones. Comprender las causas y consecuencias

del ausentismo laboral es fundamental para implementar estrategias efectivas de gestión del talento y promover un entorno laboral saludable y productivo. **(Silvia Gutiérrez, 2016).**

Por su parte, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador que no tiene asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad.

Organización Internacional del Trabajo **(OIT, 2018)**

En el territorio nacional, Panamá, existe un documento del año 2011, donde una enfermera desarrolla un estudio de investigación titulado: Factores Externos y Organizacionales En La Administración Del Recurso Humano Que Influyen En El Ausentismo De Las Asistentes De Clínica. Parte de sus conclusiones en este estudio de investigación, indican que las enfermedades crónicas no transmisibles como la Hipertensión Arterial y la Diabetes Mellitus, entre otras, fueron razones para que se diera el absentismo laboral. Por supuesto, los factores psicosociales, dentro y fuera del trabajo son otro eje que se considera como una causa de un ambiente laboral no agradable, dando pie al ausentismo y bajo rendimiento laboral.

El ausentismo laboral puede darse por diversas razones:

Inasistencia al lugar de trabajo: cuando el empleado, decide faltar a su lugar de trabajo e incumplir con las tareas asignadas.

Tiempo de ausencia: toda usencia de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo. Esto puede ser atribuible a una incapacidad, por ejemplo.

Causas generadoras de ausentismo: este no solo revela que los colaboradores no asisten al trabajo. También puede revelar sus causas, que pueden llegar a ser médicas o no. Por tanto, se habla de causas multifactoriales. Por supuesto, llegan a estar relacionadas con varios factores: de trabajo, sociales, culturales y de personalidad. Un antecedente relevante sobre el ausentismo laboral se encuentra en el estudio realizado por López-Sánchez et al. (2017), donde se investigaron los factores asociados al ausentismo en el ámbito laboral. Los resultados mostraron que el estrés laboral, la insatisfacción laboral y la falta de apoyo organizacional se relacionaban significativamente con un mayor ausentismo. Estos hallazgos indican la importancia de abordar aspectos psicosociales y organizacionales para reducir el ausentismo en las organizaciones.

2.3.Enfermedades crónicas degenerativas

Las enfermedades crónicas degenerativas son condiciones de salud caracterizadas por una progresión lenta y una recuperación también lenta, lo que significa que requieren tratamientos y controles continuos a lo largo del tiempo. A diferencia de las enfermedades agudas que pueden resolverse de forma natural, las enfermedades crónicas degenerativas tienden a ser persistentes y requieren una atención médica constante para mantener la calidad de vida de los pacientes.

En una revisión de literatura realizada por Johnson et al. (2019), se analizó el papel de la genética en las enfermedades crónicas degenerativas. El estudio encontró evidencia de que ciertas variantes genéticas están asociadas con un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas degenerativas, como enfermedades cardiovasculares, enfermedades neurodegenerativas y cáncer. Estos hallazgos destacan la importancia de la predisposición genética como factor de riesgo en el desarrollo de estas enfermedades. **(Johnson, R., et al. , 2019).**

Entre las principales enfermedades crónicas degenerativas se encuentran las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes. Estas enfermedades representan un desafío significativo para la salud pública a nivel mundial, ya que son responsables de un alto porcentaje de defunciones en la población. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), estas enfermedades crónicas degenerativas son responsables del 71% de las muertes a nivel global.

Las enfermedades cardíacas, incluyendo los infartos, son una de las principales causas de mortalidad en todo el mundo. Estas condiciones afectan el funcionamiento del corazón y pueden ser resultado de factores como el estilo de vida poco saludable, la falta de ejercicio, la mala alimentación y otros factores de riesgo.

En un estudio llevado a cabo por Smith et al. (2017), se examinó la asociación entre la exposición a la contaminación del aire y la incidencia de enfermedades crónicas degenerativas en una población urbana en Estados Unidos. Los resultados mostraron una relación significativa entre la exposición a la contaminación del aire, especialmente a partículas finas y gases contaminantes, y un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas degenerativas como enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y diabetes. **(Smith, R., et al. , 2017).**

El cáncer es otra enfermedad crónica degenerativa que afecta a millones de personas en todo el mundo. Se caracteriza por el crecimiento anormal y descontrolado de células en diferentes partes del cuerpo. Existen diversos tipos de cáncer, y su gravedad y tratamiento varían según la ubicación y la etapa en la que se encuentre la enfermedad.

Las enfermedades respiratorias, como la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y el asma, también son enfermedades crónicas degenerativas que afectan la capacidad respiratoria de las personas. Estas condiciones pueden ser causadas por la exposición a sustancias nocivas, como el humo del tabaco o la contaminación ambiental, y requieren una gestión cuidadosa para mantener una buena calidad de vida.

La diabetes es una enfermedad crónica degenerativa que afecta la forma en que el cuerpo utiliza la glucosa, lo que resulta en niveles elevados de azúcar en la sangre. Esta enfermedad puede tener graves complicaciones si no se maneja adecuadamente, y su control requiere una combinación de cambios en el estilo de vida, medicamentos y monitoreo regular de los niveles de glucosa en la sangre.

En resumen, las enfermedades crónicas degenerativas representan un desafío importante para la salud pública en todo el mundo. Estas condiciones de salud de progresión lenta y recuperación lenta requieren tratamientos y controles a largo plazo para mantener la calidad de vida de los pacientes. La conciencia sobre las principales enfermedades crónicas degenerativas, como las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes, es fundamental para su prevención, detección temprana y tratamiento adecuado. **(OMS, who.int, 2018)** .

Las enfermedades crónicas afectan desproporcionalmente a los países de ingresos bajos y medios debido a la carencia de prevención y controles eficaces en la población, donde se registran más del 75% de muertes por ENT.

La condición física de una persona, influye en su comportamiento. Una dolencia o incomodidad, puede permitir que una persona tenga un estado emocional tenso o irritable, incluso pueda iniciar disputas con rapidez y sin mayor provocación. Todo esto debido al estado físico de una persona. Algunas de las variables que se estudiarán, tienen como objetivo, verificar estos índices en el comportamiento laboral del personal de salud.

De todas las muertes por enfermedades no transmisibles, el 35% ocurren prematuramente en personas de 30 a 70 años de edad; de esta cifra, las enfermedades cardiovasculares y el cáncer, en conjunto, representan 65% del total de muertes prematuras. Por lo tanto, la edad puede ser una variable condicionante para el desarrollo de una enfermedad crónica no transmisible.

Las mujeres tienden a ser afectadas por estas enfermedades crónicas más jóvenes que los hombres. Las mujeres viven más tiempo que los hombres, pero con mayores discapacidades y menor protección social (por ejemplo, como jubiladas) que los hombres. Como hijas, hermanas y trabajadoras informales, las mujeres suelen ser las principales –y muchas veces no pagas– proveedoras de cuidados de salud a largo plazo para quienes sufren enfermedades crónicas. ¿Hemos notado que en la actualidad la mayoría del personal de salud, es del sexo femenino? Y se puede observar que en sus actividades son muy eficientes, sin embargo, el desgaste físico, representa un riesgo en su salud. **(OPS/OMS, 2020, pág. 227).**

En un estudio realizado por López et al. (2018), se investigó la prevalencia y los factores de riesgo de enfermedades crónicas degenerativas en una población urbana en México. Los resultados mostraron que la prevalencia de enfermedades crónicas degenerativas, como la hipertensión, la diabetes y la obesidad, era alta en la población estudiada. Además, se identificaron factores de riesgo como la edad avanzada, el sedentarismo, la mala alimentación y

el tabaquismo que estaban asociados con un mayor riesgo de desarrollar estas enfermedades. **(López, G., et al. , 2018).**

Si bien nadie puede cambiar su mapa genético, conocer sus antecedentes familiares puede ayudarle a reducir el riesgo de desarrollar problemas de salud. Las características heredofamiliares juegan un papel determinante en la salud. Cuanto antes se esté consciente de su situación, más sencillo es hacer énfasis en la prevención.

Las cuatro principales enfermedades no transmisibles (las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes) tienen cuatro factores de riesgo en común: el consumo de tabaco, el consumo nocivo de alcohol, una alimentación poco saludable y la inactividad física. Estos factores de riesgo, a su vez, producen cambios metabólicos o fisiológicos importantes, como la hipertensión, el sobrepeso o la obesidad, la hiperglucemia y el aumento del colesterol.

Los cambios fisiológicos asociados al envejecimiento producen modificaciones de la farmacocinética y estados de especial susceptibilidad del adulto mayor a presentar reacciones adversas a medicamentos e interacciones medicamentosas. Las comorbilidades inducen mayor riesgo ya que pueden afectar la absorción, excreción y metabolización de fármacos y la necesidad de ampliar las terapias complican la prescripción segura. Cabe resaltar que cuando se habla de polifarmacia, también se están incluyendo aquellos medicamentos no recetados (tipo Aines) y los suplementos herbales. **(Conde, 2017, págs. 31-35)**

El médico general o médico de familia es el profesional que, ante todo, es responsable de proporcionar atención integral y continuada a todo individuo que solicite asistencia médica y puede implicar para ello a otros profesionales de la salud, que prestarán sus servicios cuando sea

necesario. Llevar un control con un solo médico, le brinda la oportunidad de tener un historial médico a detalle y entender cómo se puede mejorar la condición del paciente.

Las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas. Los años en el diagnóstico, nos ayudan a conocer cómo va incidiendo en los diversos sistemas del sujeto, la enfermedad que se le atribuyó. **(Salud O. M., 2018)**

2.4.Hipertensión arterial

La tensión arterial, también conocida como presión arterial, es la fuerza que ejerce la sangre sobre las paredes de los vasos sanguíneos cuando circula por el organismo. Cuando esta presión se eleva de manera crónica, se considera hipertensión.

En un estudio realizado por Rodríguez et al. (2018), se investigó la asociación entre el consumo de sal y la prevalencia de hipertensión arterial en una muestra de adultos jóvenes en España. Los resultados mostraron una correlación significativa entre un mayor consumo de sal y un mayor riesgo de desarrollar hipertensión arterial. Estos hallazgos resaltan la importancia de adoptar medidas para reducir el consumo de sal como estrategia de prevención y control de la hipertensión arterial. **(Rodríguez, M., et al. , 2018).**

La hipertensión se define como un aumento persistente de la presión arterial, siendo considerada cuando los valores de presión arterial sistólica son iguales o superiores a 140 mmHg y/o los valores de presión arterial diastólica son iguales o superiores a 90 mmHg. Es importante destacar que, en la mayoría de los casos de hipertensión, se desconoce la causa exacta, lo cual ocurre en aproximadamente el 80% al 95% de los pacientes.

Para establecer un diagnóstico de hipertensión, se requiere realizar mediciones de la presión arterial en diferentes momentos y días durante una semana, a fin de confirmar la persistencia de valores elevados. Esto se debe a que la presión arterial puede fluctuar a lo largo del día y puede influenciarse por diversos factores, como el estrés, la actividad física y la ingesta de alimentos.

En un estudio llevado a cabo por Li et al. (2017), se examinó la asociación entre la apnea del sueño y la hipertensión arterial en una población adulta en China. Los resultados revelaron una fuerte asociación entre la presencia de apnea del sueño y un mayor riesgo de desarrollar hipertensión arterial. Además, se encontró que el tratamiento de la apnea del sueño mediante el uso de dispositivos de presión positiva continua en las vías respiratorias (CPAP, por sus siglas en inglés) podía ayudar a reducir la presión arterial en los pacientes hipertensos. **(Li, Y., et al. , 2017).**

En algunos casos particulares, es importante considerar la posibilidad de una hipertensión secundaria, es decir, una hipertensión que se debe a una causa específica y tratable. En pacientes jóvenes menores de 30 años o en aquellos que desarrollan hipertensión después de los 55 años, se debe investigar la presencia de características que sugieran una posible hipertensión secundaria, como enfermedades renales, trastornos endocrinos o el uso de ciertos medicamentos.

En síntesis, la hipertensión es una condición caracterizada por un aumento crónico de la presión arterial. Aunque en la mayoría de los casos no se conoce la causa exacta, se requiere realizar mediciones repetidas de la presión arterial para establecer un diagnóstico preciso. En casos específicos, especialmente en pacientes jóvenes o de edad avanzada, es importante

considerar la posibilidad de una hipertensión secundaria, la cual puede requerir un abordaje y tratamiento diferenciado. **(Dan L. Longo, 2018, págs. 834-842).**

La hipertensión arterial es un importante problema de salud a nivel mundial, afectando a un gran número de personas. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que hay aproximadamente 1130 millones de personas hipertensas en todo el mundo. Es importante destacar que la mayoría de estas personas residen en países de ingresos bajos y medianos, lo que resalta la necesidad de abordar esta condición de manera global y equitativa.

Con el fin de hacer frente a la hipertensión y otras enfermedades no transmisibles, la OMS ha establecido metas mundiales. Una de estas metas es reducir la prevalencia de la hipertensión en un 25% para el año 2025, tomando como referencia los valores del año 2010. Esta meta busca implementar estrategias de prevención, diagnóstico y tratamiento para controlar y reducir la incidencia de la hipertensión en la población mundial.

En un estudio realizado por Hernández-Garduño et al. (2019), se investigó la relación entre la depresión y la hipertensión arterial en adultos mayores en México. Los resultados mostraron una asociación significativa entre la presencia de depresión y un mayor riesgo de hipertensión arterial en esta población. Además, se encontró que aquellos adultos mayores con depresión e hipertensión tenían un mayor riesgo de complicaciones cardiovasculares y peor calidad de vida. **(Hernández-Garduño, A. I., et al. , 2019).**

Existen diversos factores de riesgo modificables que están asociados al desarrollo de la hipertensión arterial. Estos factores incluyen la alimentación poco saludable, la falta de actividad física, el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo y la obesidad. Estos factores pueden ser

abordados a través de intervenciones y cambios en el estilo de vida, lo que brinda una oportunidad para prevenir y controlar la hipertensión.

El consumo de una dieta equilibrada y saludable, la práctica regular de actividad física, la limitación del consumo de alcohol y el abandono del tabaquismo, así como el control del peso corporal, son medidas clave para prevenir y controlar la hipertensión arterial. Estas acciones no solo contribuyen a reducir la incidencia de la enfermedad, sino que también tienen un impacto positivo en la salud general de las personas.

La hipertensión arterial representa un importante desafío a nivel mundial, especialmente en países de ingresos bajos y medianos. La OMS ha establecido metas para reducir la prevalencia de la hipertensión, y se ha identificado que factores de riesgo modificables, como la alimentación, la inactividad física, el consumo de alcohol, el tabaco y la obesidad, desempeñan un papel crucial en el desarrollo de esta condición. Abordar estos factores de riesgo a través de intervenciones y cambios en el estilo de vida puede contribuir significativamente a prevenir y controlar la hipertensión arterial. **(OMS, Artículos Académicos OMS Hipertensión, 2019)**

Además de los factores de riesgo modificables mencionados anteriormente, existen también factores de riesgo no modificables que contribuyen al desarrollo de la hipertensión arterial. Entre ellos se encuentran los antecedentes familiares de hipertensión arterial, la edad, la raza y la presencia de otras enfermedades crónicas, como la diabetes o las enfermedades renales.

Los antecedentes familiares de hipertensión arterial juegan un papel importante, ya que existe evidencia de que la predisposición genética puede influir en el desarrollo de esta

condición. Si una persona tiene familiares cercanos, como padres o hermanos, que han sido diagnosticados con hipertensión, es más probable que tenga un mayor riesgo de desarrollarla.

La edad también es un factor de riesgo no modificable, ya que se ha observado que la incidencia de la hipertensión aumenta con la edad. A medida que una persona envejece, es más probable que experimente cambios en la estructura y función de los vasos sanguíneos, lo que puede contribuir al aumento de la presión arterial.

La raza también puede desempeñar un papel en la predisposición a la hipertensión arterial. Algunos grupos étnicos, como los afrodescendientes, tienen una mayor prevalencia de hipertensión y tienden a desarrollarla a edades más tempranas. Esta diferencia racial en la incidencia de la hipertensión puede estar relacionada con factores genéticos, así como con factores socioeconómicos y ambientales.

Además, la presencia de otras enfermedades crónicas, como la diabetes o las enfermedades renales, puede aumentar el riesgo de desarrollar hipertensión. Estas condiciones están interrelacionadas, ya que la hipertensión puede ser tanto una causa como una consecuencia de estas enfermedades. Es importante abordar y controlar de manera integral estas condiciones crónicas, ya que su presencia puede agravar el riesgo y las complicaciones asociadas con la hipertensión.

En el contexto de la República de Panamá, se ha realizado un esfuerzo por parte del Gobierno en colaboración con la Caja de Seguro Social (CSS) y el Ministerio de Salud para

identificar y abordar la hipertensión arterial a través de los Censos de Salud Preventiva. Estos censos han permitido detectar que aproximadamente el 35% de la población padece de hipertensión en el país. Además, se ha observado que un porcentaje significativo de las muertes registradas anualmente en Panamá están relacionadas con esta patología, en un rango estimado del 20 al 25%.

En resumen, además de los factores de riesgo modificables, los factores de riesgo no modificables como los antecedentes familiares de hipertensión, la edad, la raza y la presencia de otras enfermedades crónicas también juegan un papel importante en el desarrollo de la hipertensión arterial. En el caso de Panamá, se ha identificado una alta prevalencia de hipertensión en la población y un impacto significativo en la mortalidad. Estos hallazgos resaltan la importancia de realizar acciones de prevención, detección y control de la hipertensión en el país. **(Yaniseelli, 2018).**

2.5.Diabetes mellitus tipo 2

La diabetes Mellitus tipo 2 es un trastorno metabólico que se caracteriza por niveles elevados de glicemia y está asociado a un alto riesgo de complicaciones cardiovasculares.

En la Diabetes Mellitus tipo 2 temprana, los síntomas se manifiestan de forma sutil. Por consiguiente, la falta de síntomas es la razón principal para el retraso del diagnóstico. Se debe identificar los factores de riesgos, antecedentes familiares, vigilancia de la hemoglobina glicosilada, así como valorar el conocimiento que tiene el paciente de la enfermedad.

En un estudio llevado a cabo por Li et al. (2019), se investigó la asociación entre la exposición a la contaminación del aire y el riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2 en una

población de adultos en China. Los resultados mostraron una relación significativa entre la exposición a partículas finas (PM_{2.5}) y gases contaminantes del aire, como el dióxido de nitrógeno (NO₂), y un mayor riesgo de desarrollar diabetes tipo 2. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la calidad del aire como medida de prevención de la diabetes mellitus tipo 2. **(Li, Z., et al. , 2019).**

La atención del paciente con DM tipo 2 necesita de un equipo interdisciplinario. La morbilidad y mortalidad de la DMt2 puede disminuir de forma importante con la vigilancia oportuna y sólida, que abarque la detección, prevención y tratamiento de las afecciones relacionadas con este síndrome. **(J. Larry Jameson, 2018, págs. 1137-1144).**

A nivel mundial, se estima que casi la mitad de las personas que viven con diabetes (49.7%) no han sido diagnosticadas. Esta cifra es preocupante, ya que implica que un gran número de individuos no están recibiendo el tratamiento y cuidado necesarios para controlar su condición.

En el año 2017, se reportó que aproximadamente 5 millones de muertes en todo el mundo fueron atribuidas a la diabetes en un grupo etario que abarcaba desde los 20 hasta los 99 años. Este dato refleja la magnitud del impacto que esta enfermedad tiene en la salud global y destaca la importancia de abordarla de manera efectiva a nivel mundial.

En un estudio realizado por Rodríguez et al. (2020) en Panamá, se investigó la prevalencia de la diabetes mellitus tipo 2 en adultos mayores de 40 años en la provincia de Panamá Oeste. Los resultados mostraron una alta prevalencia de diabetes tipo 2, con un 23.5% de la población estudiada diagnosticada con la enfermedad. Este hallazgo resalta la importancia

de abordar la prevención y el control de la diabetes mellitus tipo 2 en Panamá, especialmente en poblaciones de mayor riesgo como los adultos mayores. **(Rodríguez, J., et al., 2020).**

Además de las implicaciones para la salud, la diabetes también representa una carga económica significativa. Se estima que el gasto de salud mundial en personas con diabetes alcanzó la asombrosa cifra de USD 850 mil millones. Este gasto incluye el tratamiento médico, la atención hospitalaria, los medicamentos y otros servicios relacionados con la diabetes. Estas cifras subrayan la importancia de implementar estrategias de prevención y control efectivas para reducir tanto la carga de enfermedad como el impacto económico asociados con la diabetes.

En una tesis realizada por Delgado (2018) en Panamá, se evaluó la asociación entre el índice de masa corporal (IMC) y el riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2 en una muestra de adultos panameños. Los resultados mostraron una relación significativa entre el IMC elevado y un mayor riesgo de desarrollar diabetes tipo 2. Estos hallazgos destacan la importancia de mantener un peso corporal saludable como medida preventiva de la diabetes mellitus tipo 2 en la población panameña. **(Delgado, M., 2018).**

En resumen, la falta de diagnóstico de la diabetes a nivel mundial es un problema alarmante, con casi la mitad de las personas afectadas sin saberlo. Las cifras de mortalidad relacionadas con la diabetes son preocupantes, con millones de muertes atribuidas a esta enfermedad cada año. Además, el gasto de salud asociado con la diabetes a nivel mundial es significativo y requiere de acciones efectivas para controlar y prevenir esta enfermedad. Es fundamental fortalecer los esfuerzos de detección temprana, educación en salud y acceso a tratamientos para mejorar los resultados de salud y reducir la carga económica asociada con la diabetes. **(N.H.Cho, 2018, págs. 271-281).**

2.6.Artrrosis

La OMS considera que la artrrosis, es una patología que afecta la calidad de vida de la población y que para el 2020, más de 579 millones de personas en el mundo, la padecerán. Según estadísticas mundiales, más de 50% de la población mayor de 60 años, padece osteoartritis o artrrosis.

En un estudio realizado por Ríos et al. (2021) en Panamá, se examinó la prevalencia de la artrrosis en adultos mayores de 50 años en la provincia de Panamá. Los resultados revelaron que un 33% de la población estudiada presentaba artrrosis en al menos una articulación. Además, se observó una mayor prevalencia de artrrosis en mujeres y en personas de mayor edad. Este estudio resalta la importancia de abordar la artrrosis como un problema de salud pública en Panamá, especialmente en la población de edad avanzada. **(Ríos, M., et al. , 2021).**

La artrrosis (osteoartritis), es una enfermedad degenerativa y principal causa de dolor y discapacidad física entre las enfermedades crónicas. Consiste en el desgaste del cartílago articular, que puede ser progresivo, afecta con mayor frecuencia las manos, rodillas, cadera y la columna vertebral. El cartílago, es un tejido firme y elástico, que cubre los extremos de los huesos en una articulación. Sus propiedades y las del líquido que lo recubre (líquido sinovial) permiten “almohadillar y lubricar”. **(PANLAR ORG, 2019).**

Los factores de riesgo que inciden en la osteoartritis pueden dividirse en los que actúan en nivel de susceptibilidad individual y aquellos que influyen en la estabilidad biomecánica de la articulación.

Además, hay que mencionar y dividir a la vez los factores de riesgos personales modificables como la obesidad e hiperglucemia, actividad laboral o deportiva, los calzados. Los No modificables como la genética, sexo, raza y edad.

Las enfermedades de tipo reumatológica no aumentan la mortalidad a corto plazo, pero registra una gran influencia en el deterioro de la calidad de vida de las personas que las padecen, porque no solo sufren por el dolor, la deformidad progresiva y la incapacidad para llevar su funcionamiento diario, se le suma a esto el aislamiento social, pérdida de oportunidades en el trabajo, la dependencia económica y cambios indeseables en proyectos de vida.

Las enfermedades crónicas degenerativas representan un desafío significativo para los sistemas de salud en todo el mundo, debido al impacto que generan en la salud de las personas y en los recursos médicos disponibles. Como se mencionó anteriormente, estas enfermedades, como las enfermedades cardíacas, el cáncer, la diabetes y las enfermedades respiratorias, tienen un efecto devastador en la calidad de vida de los individuos y son responsables de una gran carga de morbilidad y mortalidad a nivel global.

El impacto de estas enfermedades se extiende más allá de los aspectos físicos y afecta también la salud emocional, social y económica de las personas y de las sociedades en general. Las enfermedades crónicas degenerativas requieren un enfoque integral de atención médica a largo plazo, lo que implica un desafío para los sistemas de salud en términos de recursos humanos, infraestructura y financiamiento.

Además, estas enfermedades imponen una carga significativa en los sistemas de salud en términos de costos. El tratamiento y manejo de las enfermedades crónicas degenerativas a menudo implica la necesidad de intervenciones médicas complejas, medicamentos de por vida y seguimiento médico constante. Esto genera un aumento en los gastos de atención médica y

coloca una presión adicional sobre los sistemas de salud, especialmente en aquellos países con recursos limitados.

Es fundamental que los sistemas de salud implementen estrategias efectivas de prevención, detección temprana y manejo adecuado de las enfermedades crónicas degenerativas. Esto incluye promover estilos de vida saludables, proporcionar acceso equitativo a servicios de atención médica de calidad, fomentar la educación sobre la salud y fortalecer los sistemas de atención primaria.

En una investigación realizada por López (2017) en Panamá, se evaluó la calidad de vida relacionada con la salud en pacientes con artrosis de rodilla. Los resultados mostraron que los pacientes con artrosis de rodilla experimentaban un deterioro significativo en su calidad de vida, especialmente en áreas relacionadas con el dolor, la movilidad y las actividades diarias. Estos hallazgos destacan la necesidad de implementar intervenciones que mejoren la calidad de vida de los pacientes con artrosis en Panamá. **(López, A., 2017).**

Las enfermedades crónicas degenerativas plantean importantes desafíos para los sistemas de salud debido a su impacto en la salud de las personas y en los recursos disponibles. Es necesario abordar estas enfermedades de manera integral y proactiva para reducir su carga y mejorar la calidad de vida de las personas afectadas. Esto requiere un enfoque multidisciplinario y una inversión adecuada en recursos y políticas de salud pública. **(Cardiel, 2016, págs. 279-280).**

Existen manifestaciones clínicas variadas en esta patología como lo son:

El dolor síntoma principal y de característica mecánica. Según como avance la enfermedad puede ser inicialmente intermitente e inflamatorio o llegar hasta generar una discapacidad.

Después de periodos de inactividad se presenta rigidez matutina, que oscila en tiempo de 15 a 30 minutos, ayudando a establecer diagnóstico diferencial con otra enfermedad.

Se resaltarán a continuación las distintas formas especiales de la artrosis como:

El espondilo artrosis que se presenta en regiones de la columna cervical y lumbar.

La artrosis de hombro que se hace frecuente a medida que avanza la edad del individuo y produce dolor intenso con impotencia funcional.

Artrosis de cadera suele localizarse en la zona medial del muslo.

Artrosis de manos se observa una forma nodal con aparición de nódulos articulares interfalángicos proximal e interfalángicos distal. Al afectarse la articulación trapecio metacarpiana la limitación es mayor porque se presenta bilateral.

La artrosis de pies y tobillos es de tipo secundario y su síntoma principal es el dolor abrupto durante la marcha.

3. Marco Contextual

Las enfermedades crónicas no transmisibles impactan la salud de nuestra sociedad en gran medida, aumentando el riesgo de morbilidad y mortalidad. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), factores como la hipertensión arterial, las hiperglicemias en ayuno, así como el sobrepeso y la obesidad fueron los que más se asociaron a desenlaces lamentables en la Región de las Américas. Estos mismos factores son los responsables de la pérdida de años de vida sana en la población. Se estimó durante el año 2017 que, aproximadamente 75,2 millones de años de vida sana se perdieron por factores como los antes mencionados.

Esta pérdida de años de vida sana, repercute en la sociedad al tener muertes prematuras, imposibilidad de continuar con estudios o trabajar y disfrutar de la vida en todo su potencial.

(Organización Panamericana de la Salud, 2020)

En el año 2008, en Panamá, a través del Ministerio de Planificación y Políticas Económicas (MIPPE) y su Dirección de Políticas Sociales (DSP), se realizó una Encuesta Nacional de Niveles de Vida. Este esfuerzo investigativo era para conocer el bienestar y la pobreza que había en la población. En conclusión, este estudio mostro la desigualdad en la distribución de las riquezas que existe en la actualidad, y como es que ello impacta la salud de la población en general.

Sobre todo, aquellos de comunidades rurales que no tienen acceso ni orientación o atención en salud. Muchas veces por falta de servicios médicos mueren, aunado a una baja escolaridad, su salud se ve afectada y desarrollaron ECNT.

En la mayor parte de los países las Enfermedades crónicas no transmisibles, son las principales causas de muerte, enfermedad y discapacidad, causando 41 millones de fallecimientos anuales, lo que representa el 71% de las defunciones en todo el mundo, incluidos los 15 millones de personas de 30 a 69 años que fallecen prematuramente a causa de enfermedades cardiovasculares, la diabetes, el cáncer o enfermedades respiratorias crónicas.

En Panamá, en el 2018, se registraron 19,720 muertes totales de las cuales 14782 (75%) de todas las muertes fueron por alguna Enfermedad No Transmisible (ENT). Datos científicos recientes indican que las ENT y sus factores de riesgo metabólicos, conductuales y ambientales se asocian a una mayor susceptibilidad a la infección por el SARS-CoV-2 y un aumento del riesgo de cursar con un tipo grave de COVID-19 y fallecer. **(Salud O. P., 2020)**

Tenemos que reconocer que, en el año 2020, nuestro pequeño país fue golpeado por la Pandemia de COVID-19 restringiendo nuestra movilidad y las actividades diarias que se realizaban. Esta pandemia mundial abarrotó todos los centros de atención a la salud que existían en el país, siendo los hospitales los más visitados por los contagios.

Desde el inicio, el personal de salud de los países de Latinoamérica y el Caribe (LAC) ha estado como primera línea de atención, expuesto a circunstancias extremas para desempeñar su trabajo, a mayor riesgo de infección, largas jornadas laborales, en muchos casos sin el equipo apropiado y enfrentando angustia, fatiga, agotamiento ocupacional, incertidumbre, dilemas éticos e inusualmente, estigma, que se manifiesta en violencia física y psicológica por parte de la población.

Y es que se constató que al menos, un 80% de las personas contagiadas por COVID-19, ya tenían una ENT preexistente y esto agudizaba la respuesta inmunológica, permitiendo que los pacientes rápidamente se descompensaran, e incluso llegaran a fallecer.

El estudio se desarrolló en el **Hospital Dra. Susana Jones Cano**, inaugurado el 16 de septiembre del año 2002, está ubicado en el Corregimiento José Domingo Espinar en el Distrito de San Miguelito, en la Comunidad de Villa Lucre, cumple con la función de brindar atención médica especializada a los asegurados de Caja de Seguro Social, descongestionando así al Complejo Hospitalario Dr. Arnulfo Arias Madrid. **(Santos, 2022)** Cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 400 profesionales de salud que brindan sus servicios a esta comunidad.

Siendo que los profesionales de salud, trabajan en este rubro, en muchas ocasiones descuidan su propia salud y terminan siendo víctimas de las ENT y se realiza pocos estudios de investigación en esta población.

4.Marco Legal

La Caja de Seguro Social, mediante la Dirección Nacional de Personal, creo un *Reglamento Interno de Personal*, el cual regula los derechos y deberes, obligaciones y prohibiciones, de todos los servidores públicos al servicio de la Caja de Seguro Social. Así mismo, establece normas para desarrollar las acciones del personal. **(Social, 2004)**

Todos los servidores públicos nombrados en esta institución de salud, deben apegarse a las normas aquí establecidas, independiente del lugar donde presten sus servicios.

En reglamento del personal, en el Capítulo II, Asistencia y Puntualidad, tiene una serie de artículos que enlistan los deberes y derechos del personal.

El *artículo 11* menciona: “Las ausencias se clasificarán como justificadas e injustificadas.” Dando a entender que existen excepciones por la cual el personal tiene la oportunidad de ausentarse a su trabajo. Las circunstancias definirán si es de forma justificada o injustificada.

El *artículo 12*, detalla: Los servidores públicos podrán ausentarse justificadamente del puesto de trabajo, siempre que las ausencias se encuentren dentro de las previsiones del presente artículo.

Acreditan la ausencia justificada: Permisos, licencias, tiempo compensatorio reconocido, separación del cargo y vacaciones.

Se considerarán ausencias justificadas al trabajo, con derecho a sueldo, las ocasionadas por los siguientes hechos:

1. Quince (15) días de ausencia por enfermedad por cada año de labor.
2. Por fallecimiento del cónyuge o compañero(a), madre, padre o hijo(a), por cinco (5) días hábiles.

3. Por fallecimiento del abuelo(a), hermanos(as) o nietos(as), por tres (3) días hábiles.
4. Por fallecimiento de suegros(as), nueras, yernos, cuñados(as), tíos(as) y sobrinos(as), por un (1) día hábil.
5. Cinco (5) días hábiles por matrimonio, por una (1) vez.
6. Un (1) día hábil por nacimiento del hijo(a).
7. Por sucesos imprevistos notorios o extraordinarios que afecten a los servidores públicos a consecuencia de fuerza mayor o casos fortuitos, debidamente comprobados, hasta por el término de treinta (30) días calendario.
8. La asistencia a congresos, seminarios, cursillos y similares, por designación del superior jerárquico para representar a la Caja de Seguro Social, hasta por el término de quince (15) días.

En todo caso el servidor público está obligado a presentar constancia de asistencia y la documentación correspondiente a la finalización del evento, a la Dirección Nacional de Personal.

9. Ausencia por enfermedad de padres mayores, hijos o cónyuge.

Finalmente, el artículo 12 recalca, que el personal que se ausento a su jornada laboral, debe llevar la documentación pertinente que justifique el que no pudo cumplir con su horario regular.

A su vez, el *artículo 13* nos especifica cuando una ausencia se considera injustificada:

Se considerarán ausencias injustificadas, las no comprendidas en el artículo 12 del presente reglamento. Estas ausencias serán sancionadas de la siguiente manera:

1. Tres (3) días de ausencias consecutivas injustificadas, darán motivo a una suspensión de cinco (5) días de trabajo sin derecho a sueldo. La reincidencia dentro de un (1) año calendario, contado a partir de la fecha de la comisión de la primera falta, será considerada 7 como abandono del cargo.

2. Más de tres (3) días consecutivos de ausencias injustificadas, serán consideradas como abandono del cargo.

3. Cuando la ausencia injustificada ocurra en días lunes o viernes o en el día anterior o posterior a días feriados, libres, de fiestas o de duelo nacional, causarán las sanciones de acuerdo al numeral 4 del Cuadro de Aplicación de Sanciones.

4. Los servidores públicos de la Caja de Seguro Social que trabajan turnos rotativos en las instalaciones que prestan servicios las 24 horas del día, se les computará sus ausencias anteriores o posteriores al día (s) libre (s) como lunes o viernes para efectos del presente artículo.

5. Aquel servidor público que en el período de doce (12) meses falte más de cuatro (4) viernes o lunes injustificadamente, indistintamente será destituido. Para estos efectos, los días anteriores y posteriores al día feriado se considerarán cómo lunes o viernes. La acumulación de las faltas se hará por un período de doce (12) meses a partir de la comisión de la primera falta.

Entendiendo que somos humanos, y que somos falibles, los siguientes artículos realizan observaciones relacionadas a ausencias por causal de salud.

Artículo 14: Cuando la ausencia por enfermedad exceda más de dos (2) días, el servidor público de la Caja de Seguro Social, deberá justificarla con un certificado

médico, el cual deberá ser presentado ante su jefe inmediato, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, posteriores a la reincorporación al trabajo. En todo caso, aún si la ausencia es menor de dos (2) días el servidor público deberá avisar a su superior inmediato, dentro de las dos (2) primeras horas del horario que le ha sido fijado.

Artículo 15. El servidor público de la Caja de Seguro Social, al recibir atención de salud en horas hábiles, deberá entregar al jefe inmediato constancia de asistencia firmada por el funcionario que lo atendió. Igual constancia de asistencia deberá presentar por acompañar a recibir atención de salud, a hijos(as) menores de edad o padres mayores.

El reglamento interno, deja ver que el colaborador de la Caja de Seguro Social, tiene un amparo para atender sus enfermedades dentro o fuera de la institución. Lo cierto es que deben tener la responsabilidad de llevar la documentación que certifique su atención médica.

Ya lo decía la Ley 59 del 28 de diciembre del 2005, que habla sobre Protección Laboral para las Personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

En su artículo 1 menciona: Todo trabajador nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, tienen derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico. Por lo tanto, este artículo deja claro no es una causal de despido el padecer una ECNT. **(Nacional, 2005)** Esta Ley nacional, menciona claramente que el empleado puede ser movido de su lugar de trabajo anterior a uno nuevo que sean acorde a las capacidades que mantiene.

5. Diseño metodológico

5.1. Tipo y diseño general del estudio

El actual trabajo es un estudio descriptivo prospectivo transversal que tiene la finalidad de analizar los hallazgos de enfermedades crónicas degenerativas del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano (CSS), de la ciudad de Panamá.

Por teoría, los estudios descriptivos son estudios observacionales, en los cuales no se interviene o manipula el factor de estudio, es decir se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio en condiciones naturales, en la realidad (García Salinero, 2004). Además, es prospectivo transversal que tiene la finalidad de analizar los hallazgos de enfermedades crónicas degenerativas del personal de salud.

5.2. Definiciones operacionales

Se consideraron variables de estudio las que se presentarán en el siguiente cuadro:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional
Edad	Tiempo que ha vivido una persona u	20-29
	otro ser vivo contando desde su	
	nacimiento. La edad se suele	40-49
	expresar en años. (Española R. A., s.f.)	50 y más
Sexo	Condición orgánica, masculina o	Femenino
	femenina, de los animales y las	Masculino
	plantas. (Española R. A., s.f.)	

Antecedentes familiares	Registro de las relaciones entre los miembros de una familia junto con sus antecedentes médicos. Esto abarca las enfermedades actuales y pasadas. En los antecedentes familiares a veces se observa la distribución de ciertas enfermedades en una familia. También se llama historia médica familiar. (Cáncer, s.f.)	Padre Madre Tíos Hermanos
Estilos de Vida	Estilo de vida, hace referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianos que realizan las personas, algunos de los cuales pueden ser no saludables. (EcuRed, s.f.)	Tabaco Alcohol Ejercicio Ingesta de agua
Medicamento	Sustancias con propiedades para el tratamiento o la prevención de enfermedades en los seres humanos. También se consideran medicamentos aquellas sustancias que se utilizan o se administran con el objetivo de restaurar, corregir o	Sí No

	como análisis de sangre, pruebas con imágenes y biopsias. (Cáncer, s.f.)	
Síntomas	Problema físico o mental que presenta una persona, el cual puede indicar una enfermedad o afección. Los síntomas no se pueden observar y no se manifiestan en exámenes médicos. (Cáncer, Síntomas)	
Salud Ocupacional	Actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. (Ministerio de Salud, s.f.)	Sí No

5.3. Universo de estudio, selección y tamaño de muestra, unidad de análisis y observación.

El presente estudio se desarrollará en el Hospital Dra. Susana Jones Cano la Caja de Seguro Social (CSS), en el que se incluirá al personal de salud que allí labora. Todos los departamentos de salud del hospital que formarán parte de la investigación son: los

departamentos de enfermería, laboratorio, radiología, servicios médicos, registros médicos, fisioterapia y trabajo social.

El universo de estudio comprende a los 300 colaboradores de la salud de los diferentes departamentos del hospital Dra. Susana Jones Cano.

De esta población de estudio se obtuvo una muestra calculada con los siguientes controles:

Tamaño de la población de estudio 300 colaboradores de salud.

Nivel de confianza 95%

Margen de error 5%

Prevalencia esperada 50%

Obteniendo una muestra de 169 funcionarios de salud. De los cuales 101 fue la muestra de personal con enfermedades degenerativas. Utilizando la calculadora de muestra digital Netquest. (<https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas>)

5.4. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

Personal de salud del HSJC

Personal de Salud con diagnóstico previo de enfermedades crónicas degenerativas como HTA, DMT2 y Artrosis.

Deben tener como mínimo una consulta en el departamento de Salud Ocupacional

Que acepten participar firmando el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Padezca de otra enfermedad adicional a las enfermedades crónicas degenerativas en estudio.

5.5. Procedimiento para Recolección de los Datos

Procedimiento para la recolección de información, instrumento a utilizar y métodos para el control eficaz de los datos

El instrumento utilizado en este estudio fue diseñado por las investigadoras y es una encuesta diseñada específicamente para recopilar información de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones Cano. La encuesta consta de una serie de preguntas relacionadas con diferentes aspectos de interés para la investigación, como la satisfacción laboral, el nivel de estrés, la percepción del ambiente de trabajo, entre otros.

Para garantizar la validez de constructo del instrumento, se realizó una prueba piloto previa al inicio del estudio. En esta prueba piloto, un grupo reducido de participantes completó la encuesta y se evaluaron diferentes aspectos, como la comprensión de las preguntas, la claridad de las opciones de respuesta y la relevancia de los ítems. Basándose en los resultados de la prueba piloto, se realizaron ajustes y modificaciones necesarias en la encuesta para mejorar su validez y asegurar que mide de manera precisa los constructos de interés.

Un ejemplo de un estudio similar en el que se utilizó un instrumento de encuesta para recopilar información de los colaboradores de un hospital es el estudio de **(Cisneros Rivadeneira, 2021)**. En su investigación, utilizaron una encuesta validada para evaluar el nivel de satisfacción laboral y la percepción del clima laboral entre el personal médico y de enfermería

de un hospital universitario. Los resultados de su estudio mostraron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción del clima laboral, lo que sugiere la importancia de mejorar el ambiente de trabajo para promover el bienestar de los empleados del hospital.

Se presenta el protocolo de investigación a: Comité de Bioética de investigación; posteriormente, dada la aprobación, se solicita bajo nota a la Universidad Santander, que certifique la participación de un estudio de investigación con fines académicos. La misma, se le presentará a la Dirección de Docencia e Investigación de Nivel Nacional de la Caja de Seguro Social, al director Médico del Hospital Dra. Susana Jones C., Jefe de Docencia, jefes de los Departamentos de salud del Hospital y al Departamento de Salud Ocupacional, para su respectiva autorización.

Después de contar con los permisos del jefe de Docencia e Investigación a Nivel Nacional de la Caja de Seguro Social y demás autoridades responsables del nosocomio, se le orienta al personal de salud, de los diferentes departamentos, en cuanto al proyecto de investigación que se realizará. Se les presenta y explica el consentimiento informado, que es un documento anónimo y voluntario, continuo con la encuesta que se les va a aplicar.

Cada semana, se estará visitando un departamento de salud, para captar los datos de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones Cano. Se cuenta con un estimado de 3 meses, para la aplicación del instrumento. Se procede a la recolección de datos, mediante la aplicación de una encuesta realizada por los investigadores.

Posterior a ello, se analizará la información para ser clasificada e interpretada de forma estadística.

5.6. Plan de análisis de los resultados (RESULTADOS Y DISCUSIÓN)

Para la tabulación de datos se utilizará Excel versión 2016, donde la información se presenta en tablas y cuadros de los diferentes tipos de variables aplicados para el estudio. Para el análisis de los resultados se utilizará prevalencia, porcentaje medidas de tendencia central promedio.

Métodos y modelos de análisis de datos según tipo de variables

1 o 2 veces a la semana se estará visitando el HSJC, para captar los datos de los diferentes departamentos de salud que componen el nosocomio de segundo nivel de atención. Se cuenta con personal de salud, que ejecuta turnos rotativos, por lo que se hará una lista, para captar su participación en la investigación.

5.7. Procedimiento para garantizar aspectos éticos

Los investigadores declararán la confidencialidad de los participantes por medio del Registro de Responsabilidades Nacionales e Internacionales en materia de investigación en la que nos adherimos a todas las normas y leyes de la Declaración de Helsinki, a las Normas de Buenas Prácticas de la Conferencia de Armonización del 2002.

El proyecto de investigación fue revisado y evaluado por el Comité de Bioética de la Universidad Santander para su aprobación.

Se inscribió en la plataforma de Registro de Ministerio de Salud (REGIS), para registrar el Protocolo de estudio investigativo por parte del Ministerio de Salud de Panamá (MINSa) quién es el ente regulador de los estudios con humanos.

Posteriormente, se contó con un libro de código de los participantes a los que solo tendrá acceso los autores del estudio. Se guardará por un periodo de 5 años, bajo estricto cuidado y seguridad con llave en el archivo personal de uno de los investigadores el cual reposa en su casa. Después del cumplimiento de ese periodo, se procederá a incinerar los datos recolectados.

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

a. Análisis e interpretación de Resultados

Se hizo un estudio De Las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Dra. Susana Jones. La edad promedio de la población de género masculino fue de 40 años, mientras que la edad promedio de la población femenina es de 45 años. Como se puede apreciar en el “*Cuadro 02 Promedio de Edades*”. Esta información muestra que la media de edades entre las dos poblaciones estudiadas se encuentra en un rango similar, lo cual beneficia a este estudio, brindando una mayor exactitud en el resultado de los análisis de correlación.

En la encuesta realizada para analizar la Incidencia de Las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud del Hospital Dra. Susana Jones. Se han obtenido los siguientes resultados. Las preguntas se observarán en el Anexo 03.

Encuesta

Análisis de Resultados – Departamentos

Los departamentos que participaron en la encuesta fueron:

Ítem A

Enfermería

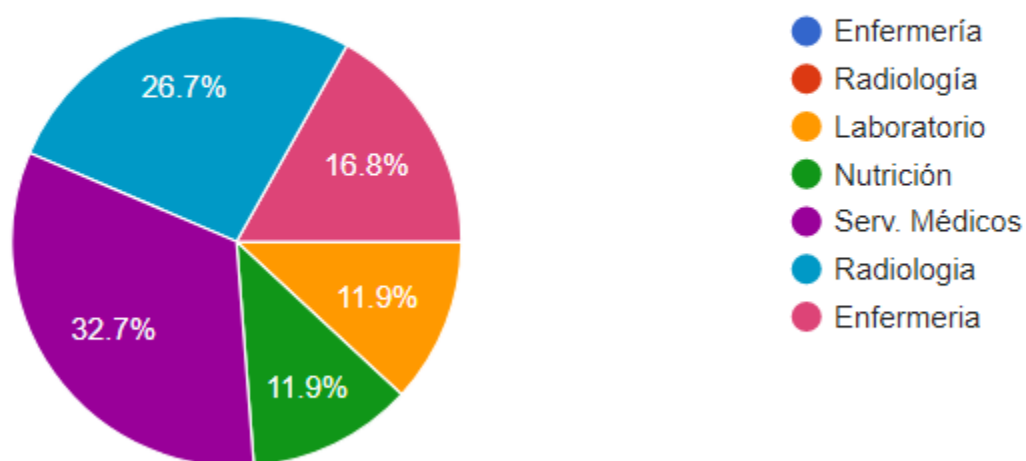
Radiología

Laboratorio

Nutrición

Servicios Médicos

Ilustración 1: ítem 01 Departamentos



Elaborado por: Investigadores

Análisis

El presente análisis se basa en los resultados obtenidos de una encuesta realizada en el Hospital Dra. Susana Jones, con el objetivo de determinar la distribución de los participantes según los departamentos a los que pertenecen. En total, se encuestó a un grupo de trabajadores del hospital y se obtuvieron los siguientes datos:

El 32% de los participantes corresponden al departamento de servicios médicos.

El 26,7% de los participantes corresponde al departamento de radiología.

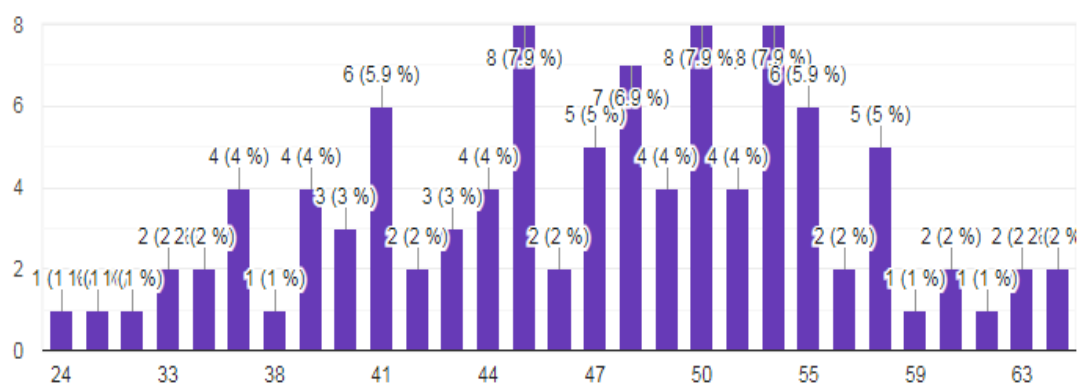
Estos resultados revelan una participación significativa de los trabajadores en la encuesta, con un total de 58,70% de los empleados del hospital representados en base a los departamentos seleccionados. Estos datos sugieren que los departamentos de servicios médicos y radiología son especialmente relevantes en la muestra encuestada.

Este análisis proporciona una visión general de la distribución de los participantes según los departamentos en el Hospital Dra. Susana Jones. Estos hallazgos pueden ser utilizados para comprender mejor la composición del personal del hospital y la relevancia relativa de los departamentos de servicios médicos y radiología en la organización. La presentación visual de estos datos en un gráfico en una tesis permitirá una representación clara y concisa de los resultados obtenidos.

Análisis de Resultados – Edad.

Los empleados registran un rango de edades entre 24 a 66 años.

Ilustración 2: Edad



Elaborado por: Investigadores

Análisis

El análisis de los datos obtenidos de la gráfica revela información relevante sobre la distribución de género dentro del universo encuestado, compuesto por el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en los departamentos seleccionados. Los resultados son los siguientes:

El 61,4% de los encuestados son de sexo femenino.

El 38,6% de los encuestados son de sexo masculino.

Estos datos indican que la mayoría de los colaboradores encuestados son de sexo femenino, representando un 61,4% del total. Por otro lado, el 38,6% restante corresponde a encuestados de sexo masculino. Es importante destacar que la diferencia porcentual entre ambos géneros es significativa, siendo el género femenino el más representado en la muestra.

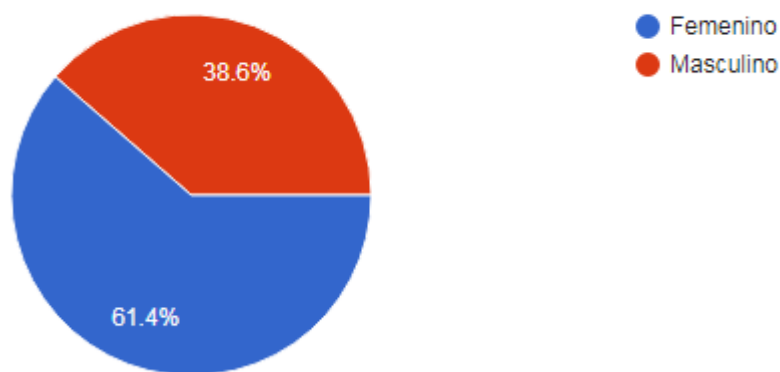
En términos absolutos, se puede observar que 62 de las personas encuestadas son mujeres, mientras que solo 39 son hombres. Esto refuerza la conclusión anterior de que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones está predominantemente compuesto por mujeres.

Este análisis proporciona una perspectiva importante sobre la distribución de género dentro de los departamentos seleccionados del hospital. Estos resultados pueden tener implicaciones significativas en términos de equidad de género y pueden servir como punto de partida para futuras investigaciones o acciones encaminadas a promover la diversidad y la igualdad de género en el ámbito de la salud.

Análisis de Resultados – Género.

Para la encuesta se reportaron hombres y mujeres, todos trabajadores de salud del Hospital Dra. Susana Jones.

Ilustración 3: Género



Elaborado por: Investigadores

Análisis

El análisis de los datos obtenidos de la gráfica revela información relevante sobre la distribución de género dentro del universo encuestado, compuesto por el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en los departamentos seleccionados. Los resultados son los siguientes:

El 61,4% de los encuestados son de sexo femenino.

El 38,6% de los encuestados son de sexo masculino.

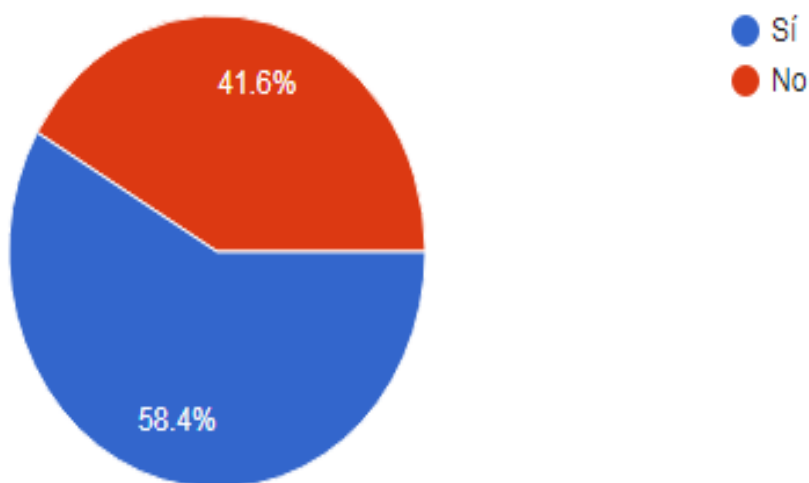
Estos datos indican que la mayoría de los colaboradores encuestados son de sexo femenino, representando un 61,4% del total. Por otro lado, el 38,6% restante corresponde a encuestados de sexo masculino. Es importante destacar que la diferencia porcentual entre ambos géneros es significativa, siendo el género femenino el más representado en la muestra.

En términos absolutos, se puede observar que 62 de las personas encuestadas son mujeres, mientras que solo 39 son hombres. Esto refuerza la conclusión anterior de que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones está predominantemente compuesto por mujeres.

Este análisis proporciona una perspectiva importante sobre la distribución de género dentro de los departamentos seleccionados del hospital. Estos resultados pueden tener implicaciones significativas en términos de equidad de género y pueden servir como punto de partida para futuras investigaciones o acciones encaminadas a promover la diversidad y la igualdad de género en el ámbito de la salud.

Análisis de Resultados Ítem 01: “¿Tiene antecedentes familiares de enfermedades como HTA, DMT2 o Artrosis?”

Ilustración 4: antecedentes familiares de enfermedades



Elaborado por: Investigadores

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela información relevante sobre los antecedentes familiares de enfermedades crónicas en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones. Los resultados son los siguientes:

El 58,4% de los encuestados respondieron afirmativamente a tener antecedentes familiares de enfermedades como hipertensión arterial (HTA), diabetes tipo 2 (DMT2) o artrosis.

El 41,6% de los encuestados desconoce o responde que sus familiares no tienen antecedentes de estas enfermedades crónicas.

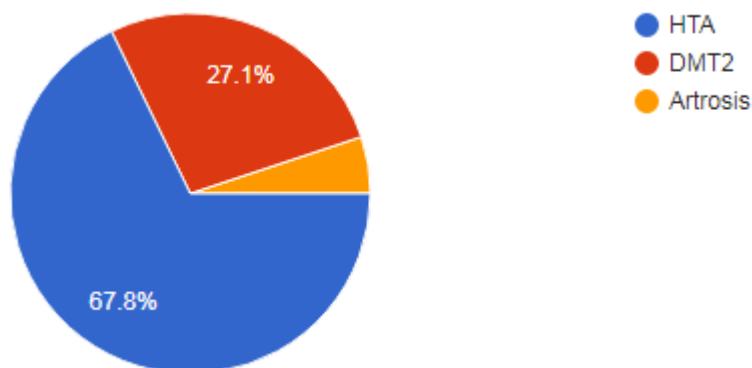
Estos datos indican que más del 50% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones tiene antecedentes familiares de enfermedades como HTA, DMT2 o artrosis. Esto sugiere una predisposición genética o un mayor riesgo de desarrollar estas enfermedades crónicas en comparación con aquellos que no tienen antecedentes familiares.

Además, es preocupante observar que al menos un 40% de los encuestados desconoce la existencia de antecedentes familiares de estas enfermedades en sus parientes cercanos. Esto plantea la necesidad de fomentar una mayor conciencia y educación sobre la importancia de conocer y gestionar los antecedentes familiares de enfermedades crónicas, ya que son afecciones silenciosas que pueden tener un impacto significativo en la salud de los individuos.

Este análisis resalta la relevancia de la historia familiar en la salud de los trabajadores del Hospital Dra. Susana Jones. Los resultados pueden ser utilizados para implementar medidas preventivas y programas de detección temprana dirigidos a aquellos con antecedentes familiares de enfermedades crónicas. Además, se destaca la importancia de la educación y la concienciación sobre la relevancia de conocer los antecedentes familiares y tomar medidas para reducir los factores de riesgo asociados a estas enfermedades.

Análisis de Resultados Ítem 1.1: “Indique a cuál de las tres enfermedades corresponden sus antecedentes patológicos”.

Ilustración 5: antecedentes de enfermedades



Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela información importante sobre los antecedentes familiares de enfermedades crónicas en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones. Los resultados son los siguientes:

El 67,8% de los encuestados mencionó que sus familiares tienen antecedentes de hipertensión arterial (HTA).

El 27,1% de los encuestados manifestó que sus familiares tienen antecedentes de diabetes mellitus tipo 2 (DMT2).

Una minoría de los encuestados tiene conocimiento de familiares con antecedentes de artrosis.

Estos datos indican que el personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones tiene una alta tasa de antecedentes familiares de morbilidades como HTA y DMT2. En particular, el 67,8% de los trabajadores informaron que sus familiares tienen antecedentes de HTA, lo cual es un porcentaje significativo. Al analizar los datos por género, se observa que el 23,76% de las mujeres encuestadas tiene familiares con antecedentes de HTA, mientras que el 15,84% de los hombres encuestados reportaron lo mismo.

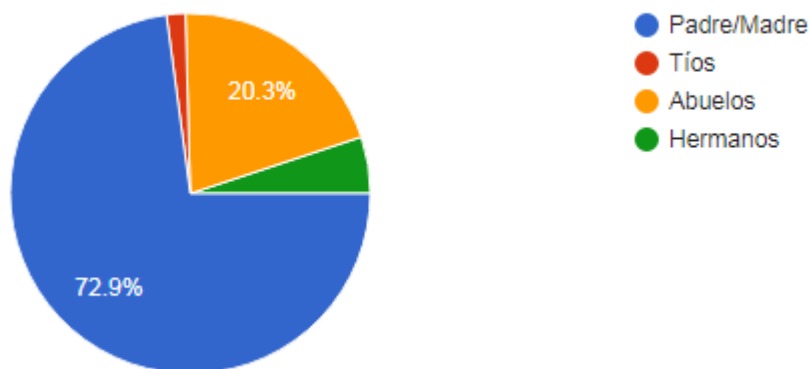
Es importante destacar que la muestra utilizada en el estudio tuvo una predominancia del género femenino. Al correlacionar esta información con los antecedentes familiares, se puede inferir que el género femenino parece tener un mayor riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares a mediano o largo plazo en comparación con el género masculino, según sus antecedentes familiares. La prevalencia de HTA es mayor en el género femenino, con un 24% de la población total que informó tener este antecedente patológico. En el caso de la diabetes mellitus, su porcentaje no es tan predominante como en la HTA, pero aún muestra una diferencia del 5% mayor en el género femenino.

Este análisis revela que tanto hombres como mujeres participantes tienen un riesgo significativo de desarrollar enfermedades crónicas no transmisibles basadas en sus respuestas y antecedentes familiares. Es importante tener en cuenta esta información para la implementación de medidas preventivas y programas de salud dirigidos a la detección temprana y el control de estas enfermedades en el personal de salud.

Análisis de Resultados Ítem 02: “Relación Familiar de quien presenta antecedentes patológicos”.

Al realizar esta pregunta los resultados son los siguientes:

Ilustración 6: Relación Familiar de quien presenta antecedentes patológicos



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela información importante sobre los antecedentes patológicos provenientes de los familiares de los participantes. Los resultados son los siguientes:

El 72,9% de los encuestados manifestó tener antecedentes patológicos provenientes de sus progenitores (padres).

El 20,3% de los encuestados mencionó tener antecedentes patológicos provenientes de otros familiares, como abuelos u otros parientes más lejanos.

Estos datos indican que más del 50% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones presenta un alto porcentaje de antecedentes patológicos de familiares con primer

grado de consanguinidad, es decir, de los padres. Las enfermedades crónicas investigadas en este estudio fueron hipertensión arterial (HTA), diabetes mellitus tipo 2 (DMT2) y artrosis.

Estos resultados resaltan la importancia de los antecedentes familiares como factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades crónicas en el personal de salud. Los antecedentes patológicos provenientes de los progenitores tienen una influencia significativa en la salud de los individuos, ya que pueden transmitir predisposiciones genéticas o factores de riesgo heredados.

Es fundamental tener en cuenta esta información en la atención médica y la prevención de enfermedades crónicas. Los profesionales de la salud deben estar conscientes de los antecedentes patológicos de los pacientes y considerarlos al realizar diagnósticos, tratamientos y recomendaciones.

Se obtiene una relación de Antecedentes Familiares de la siguiente manera:

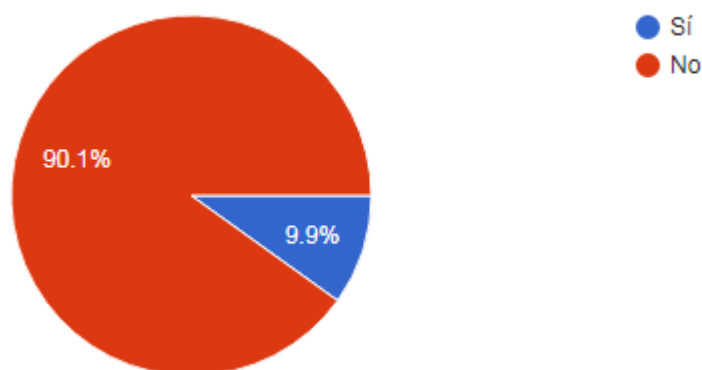
Relación familiar	Cantidad	%
Padres	43	72,9
Tíos	01	1,7
Abuelos	12	20,3
Hermanos	03	5.1

Elaborado por: Investigadores

Estilos de Vida:

Análisis de Resultados ítem 03 “¿Fuma?”, donde los resultados obtenidos fueron:

Ilustración 7: Estilo de vida ¿fuma?



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos revela información alentadora sobre el consumo de tabaco en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones. Los resultados son los siguientes:

El 90,1% de los participantes manifestaron no practicar el consumo de tabaco.

Estos datos indican que una gran mayoría, específicamente el 90,1% de los encuestados, no son fumadores y no practican este nocivo hábito. Esto es un resultado positivo y demuestra que las políticas de salud implementadas en Panamá han sido efectivas para disuadir el consumo de tabaco y promover un estilo de vida libre de este factor de riesgo.

Es importante destacar que el tabaquismo es un factor de riesgo conocido para el desarrollo de diversas enfermedades crónicas, incluyendo hipertensión arterial (HTA), diabetes mellitus tipo 2 (DMT2) y artrosis. Por lo tanto, es alentador observar que la gran mayoría del personal de salud encuestado no se expone a este factor de riesgo, lo que disminuye las posibilidades de desarrollar enfermedades relacionadas con el tabaco.

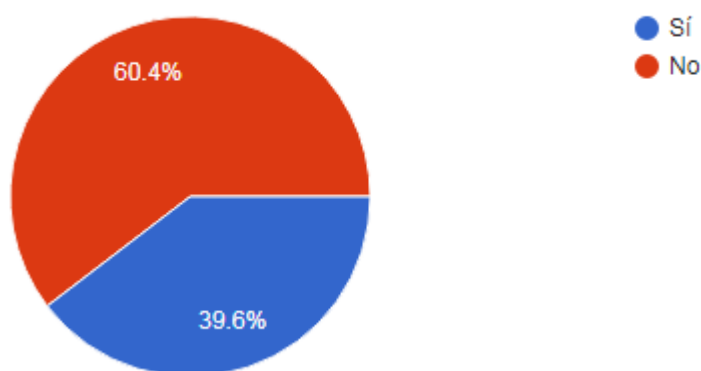
Si bien es cierto que una proporción significativa del personal de salud tiene antecedentes patológicos provenientes de familiares con primer grado de consanguinidad, como HTA, DMT2 o artrosis, el hecho de que el 90,1% de los encuestados no sean fumadores indica que sus patologías no se originan por la práctica de fumar activamente.

Estos resultados subrayan la importancia de mantener hábitos saludables, como evitar el consumo de tabaco, incluso en aquellos que tienen antecedentes familiares de enfermedades crónicas. El personal de salud puede ser un ejemplo positivo al adoptar estilos de vida saludables y promoverlos en la comunidad.

En conclusión, este análisis muestra que una gran proporción del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no son fumadores, lo cual es alentador en términos de prevención de enfermedades relacionadas con el tabaco. A pesar de los antecedentes patológicos provenientes de familiares, se evidencia un compromiso con la salud al no practicar este hábito nocivo. Estos resultados respaldan la importancia de promover y mantener estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónicas en la población en general.

Análisis de Resultados ítem 04 “Ingiere bebidas alcohólicas”.

Ilustración 8; Ingesta de bebidas alcohólicas



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos revela información importante sobre el consumo de bebidas alcohólicas en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones. Los resultados son los siguientes:

Menos del 40% del personal de salud manifestó consumir activamente bebidas alcohólicas.

El 60,4% de los encuestados respondieron negativamente en cuanto al consumo de alcohol.

Estos datos indican que una minoría, específicamente menos del 40% del personal de salud, ingiere activamente bebidas alcohólicas. El consumo de alcohol es reconocido como uno

de los principales factores modificables que contribuyen al desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles.

Es alentador observar que la respuesta mayoritaria, representada por el 60,4% de los encuestados, es negativa en cuanto al consumo de alcohol. Esto demuestra que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no consume alcohol de manera recurrente.

Estos resultados sugieren que el personal de salud encuestado muestra valores significativamente bajos en cuanto a su consumo de alcohol, con solo el 39,6% admitiendo su consumo. Esta tendencia hacia un bajo consumo de alcohol es positiva, ya que el consumo excesivo de alcohol se asocia con un mayor riesgo de enfermedades crónicas, como enfermedades del hígado, trastornos cardiovasculares y ciertos tipos de cáncer.

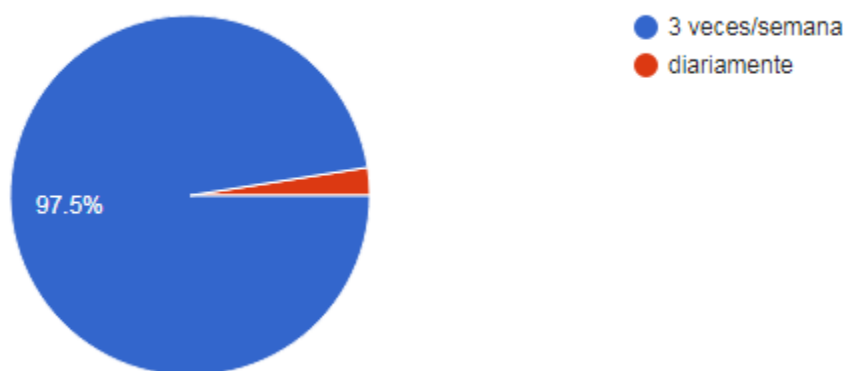
Es importante destacar que mantener un bajo consumo de alcohol o abstenerse completamente de él es fundamental para promover la salud y prevenir enfermedades. Como profesionales de la salud, el personal del Hospital Dra. Susana Jones puede desempeñar un papel importante al servir como modelos de comportamiento saludable y alentando a sus pacientes y la comunidad en general a adoptar un consumo responsable de alcohol o abstenerse de él.

Este análisis muestra que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no consume alcohol de manera activa, lo cual es alentador en términos de prevención de enfermedades crónicas relacionadas con el consumo de alcohol. Los resultados refuerzan la

importancia de promover un consumo responsable de alcohol y mantener estilos de vida saludables dentro del personal de salud y en la comunidad en general.

Análisis de Resultados ítem 05: “Indique la frecuencia o periodicidad”.

Ilustración 9; frecuencia de consume de bebidas alcohólicas



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos sobre el hábito de consumo de alcohol en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela los siguientes resultados:

El 97,5% de los sujetos encuestados consumen alcohol de manera periódica, al menos tres veces a la semana.

Estos datos indican que la gran mayoría, específicamente el 97,5% de los encuestados, tienen un alto nivel de ingesta alcohólica, con un consumo periódico que ocurre al menos tres

veces a la semana. Estos valores son significativamente altos y plantean preocupaciones en relación con la salud y el desempeño laboral de los colaboradores del hospital.

Es importante tener en cuenta que los encuestados no tenían la opción de seleccionar una frecuencia de consumo de alcohol menor a tres veces a la semana. Esta limitación en las opciones de respuesta puede influir en la aparente prevalencia de un alto consumo de alcohol en el grupo encuestado.

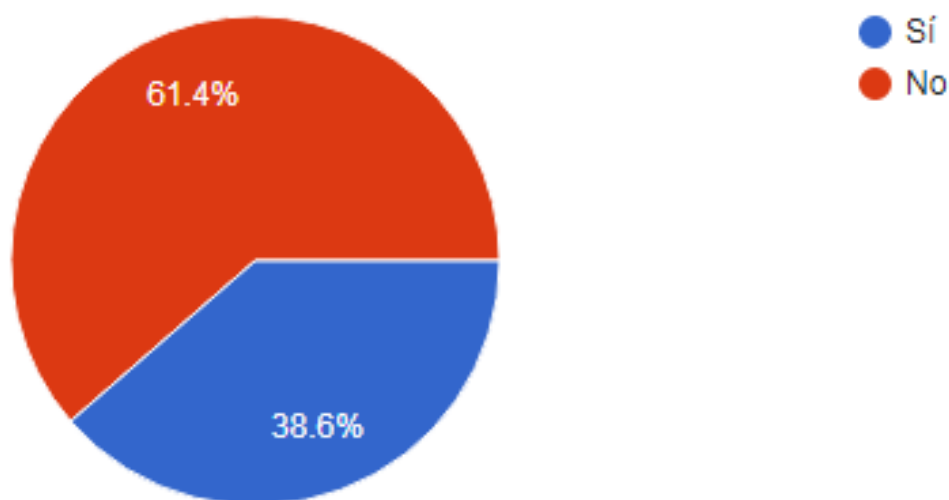
El consumo excesivo de alcohol puede tener consecuencias negativas para la salud, incluyendo enfermedades hepáticas, trastornos cardiovasculares, daño cerebral y afectación del rendimiento laboral. Es esencial abordar y promover prácticas de consumo responsable de alcohol dentro del personal de salud, considerando los efectos perjudiciales que puede tener en su salud y desempeño profesional.

En este análisis se muestra que una gran proporción del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones consume alcohol de manera periódica, al menos tres veces a la semana. Estos resultados plantean la necesidad de implementar estrategias de concientización y educación sobre los riesgos asociados con el consumo excesivo de alcohol, así como promover hábitos de vida saludables dentro del entorno laboral del hospital.

Ejercicios físicos.

Análisis de Resultados ítem 06: “¿Realiza ejercicio físico?”

Ilustración 10: Ejercicios físicos.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos sobre la práctica de ejercicio físico en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela los siguientes hallazgos:

El 61,4% de los encuestados indicó no realizar ejercicio físico regularmente.

Estos resultados evidencian que una mayoría significativa, representada por el 61,4% de los encuestados, no realiza ejercicio físico de manera regular. Este grupo de individuos puede considerarse sedentario, ya que no dedica tiempo a actividades físicas que promuevan la salud y el bienestar.

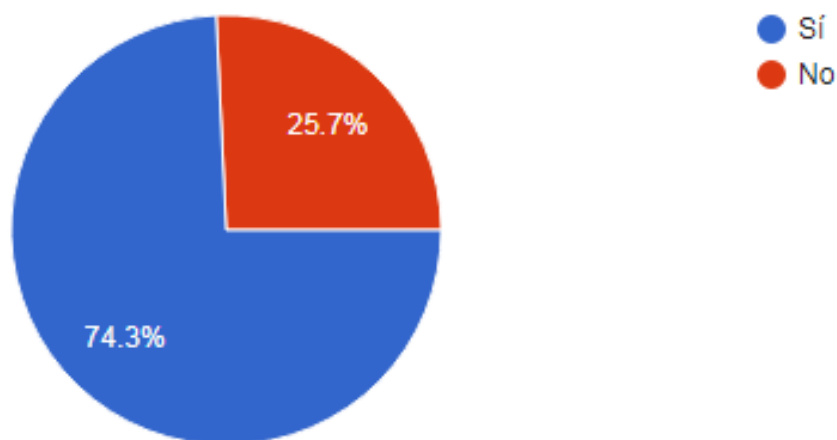
Por otro lado, el 38,6% restante de los encuestados manifestó practicar ejercicio físico regularmente. Este grupo representa a personas activas que reconocen la importancia de mantener un estilo de vida saludable a pesar de sus compromisos diarios. La práctica regular de ejercicio físico puede ser considerada como un factor de protección contra enfermedades crónicas degenerativas, ya que contribuye al fortalecimiento del sistema cardiovascular, la regulación del peso corporal y el mantenimiento de una buena condición física en general.

Es relevante destacar que la realización de ejercicio físico tiene beneficios tanto para la salud personal como para el desempeño laboral. Estudios han demostrado que la actividad física regular puede mejorar la concentración, la productividad y la calidad del sueño, así como reducir el estrés y el absentismo laboral.

Este análisis muestra que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no realiza ejercicio físico de manera regular. Sin embargo, es alentador observar que un porcentaje significativo de los encuestados sí practica ejercicio físico, lo que demuestra su compromiso con un estilo de vida saludable. Es importante fomentar y promover la práctica de ejercicio físico entre el personal de salud, ya que puede tener impactos positivos tanto en su salud individual como en su desempeño laboral.

Análisis de Resultados ítem 07 “¿Toma mínimo 8 vasos de agua?”

Ilustración 11: ingesta de agua al día



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos sobre el consumo de agua en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela los siguientes hallazgos:

El 74,3% de los encuestados consume al menos 8 vasos de agua diariamente.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, representada por el 74,3%, cumple con la recomendación de consumir al menos 8 vasos de agua al día. Esta ingesta adecuada de agua es beneficioso para la salud, ya que ayuda a mantener una adecuada hidratación y un funcionamiento óptimo del organismo. El consumo de agua es esencial para diversas funciones corporales, como la regulación de la temperatura, la eliminación de toxinas y la hidratación de los tejidos.

Es alentador observar que un porcentaje significativo del personal de salud encuestado se mantiene bien hidratado, ya que esto puede tener impactos positivos en su bienestar general y su desempeño laboral. La adecuada hidratación es especialmente relevante en un entorno de trabajo en el que se requiere un esfuerzo físico y mental constante.

Sin embargo, es importante destacar que el 25,7% restante de los encuestados indicó no practicar el consumo de al menos 8 vasos de agua diariamente. Esta cifra, aunque menor, aún representa a un grupo significativo de individuos que podrían beneficiarse al incrementar su ingesta de agua. Es fundamental promover la importancia de una adecuada hidratación entre este grupo, destacando los beneficios para la salud y recordando la importancia de mantenerse bien hidratado en todo momento.

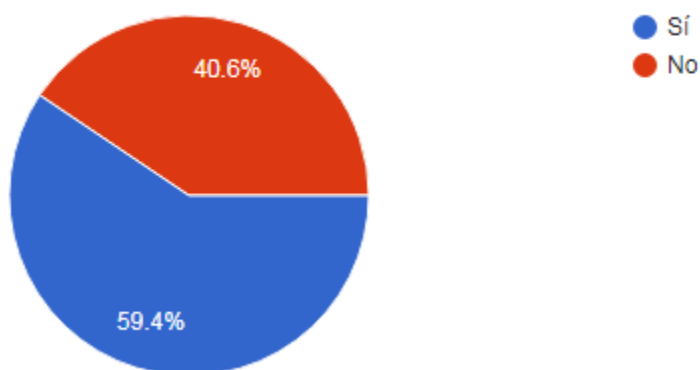
Es interesante observar que, dentro del género femenino, se refleja una mayor proporción de encuestados que cumplen con el consumo de 8 vasos de agua diarios en comparación con el género masculino. Esta diferencia podría deberse a diversas razones, como las preferencias personales, las rutinas diarias o las necesidades individuales de hidratación.

En este análisis nos muestra que la gran mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones cumple con el consumo de al menos 8 vasos de agua diariamente. Esta práctica es favorable para su salud y bienestar, ya que el mantenimiento de una adecuada hidratación es esencial para el funcionamiento óptimo del organismo. Sin embargo, aún existe un porcentaje de

trabajadores que no cumplen con esta recomendación, por lo que es importante promover y fomentar una mayor ingesta de agua entre ellos.

Análisis de Resultados ítem 08 ¿Cuenta con un Médico de Cabecera?

Ilustración 12: ¿Cuenta con un Médico de cabecera?



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos sobre la disponibilidad de un médico de cabecera en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela los siguientes hallazgos:

El 59,4% de los encuestados tiene un médico de cabecera.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, representada por el 59,4%, cuenta con un médico de confianza para tratar sus enfermedades y recibir atención médica regular. El tener un médico de cabecera es crucial para el manejo y control de las enfermedades crónicas degenerativas estudiadas en esta investigación.

Es alentador observar que un porcentaje significativo del personal de salud encuestado tiene acceso a un médico de cabecera, ya que esto demuestra una preocupación por su propia salud y una búsqueda activa de cuidados médicos regulares. Contar con un médico de confianza permite prevenir enfermedades, controlar condiciones crónicas y recibir orientación médica en general.

Es interesante notar que la mayoría de las respuestas afirmativas provienen de mujeres, con 46 encuestadas en comparación con 14 hombres. Esto sugiere que las mujeres del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones tienen una mayor conciencia y preocupación por su salud, lo cual es positivo ya que las enfermedades crónicas no transmisibles pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida.

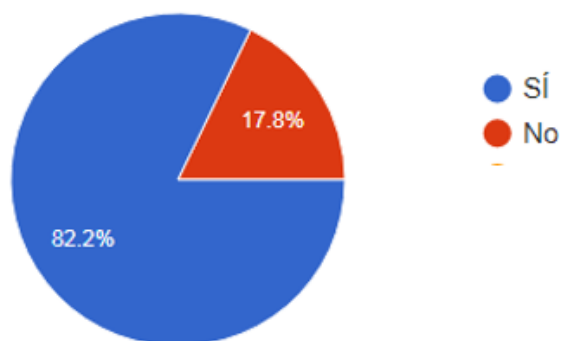
Sin embargo, es importante destacar que el 40,6% restante de los encuestados indicó no tener un médico de cabecera. Esto significa que un grupo considerable de trabajadores aún no cuenta con este servicio médico continuo y personalizado. Es fundamental promover la importancia de tener un médico de cabecera y facilitar el acceso a estos servicios de atención médica para aquellos que aún no los tienen.

En resumen, este análisis muestra que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones tiene un médico de cabecera, lo cual es favorable para su salud y bienestar. Tener acceso a una atención médica continua y personalizada es esencial para prevenir y controlar las enfermedades crónicas degenerativas. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo de trabajadores que no tienen un médico de cabecera, por lo que es importante promover y facilitar

el acceso a estos servicios para mejorar la atención médica y el cuidado de la salud de todo el personal.

Análisis de Resultados ítem 09: Se ha Atendido con el servicio de Salud Ocupacional de la institución en la que labora.

Ilustración 13: Atención con el servicio de Salud Ocupacional de la institución en la que labora.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos sobre el uso de los servicios de salud ocupacional por parte del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela los siguientes hallazgos:

El 82,2% de los encuestados hacen uso de los servicios de salud ocupacional.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, representada por el 82,2%, utiliza los servicios de salud ocupacional proporcionados por el hospital. Esto demuestra que el

personal de salud tiene acceso a chequeos de salud ocupacional y a la atención médica necesaria para tratar y prevenir enfermedades relacionadas con su trabajo.

Es alentador observar que un alto porcentaje del personal de salud encuestado hace uso de los servicios de salud ocupacional, ya que esto demuestra una conciencia sobre la importancia de cuidar su salud en relación con su entorno laboral. Los servicios de salud ocupacional brindan la oportunidad de identificar y abordar a tiempo las enfermedades ocupacionales, así como de prevenirlas mediante medidas adecuadas.

Es interesante notar que la mayoría de los encuestados que utilizan los servicios de salud ocupacional son mujeres, con 51 mujeres en comparación con 30 hombres. Esto sugiere que las mujeres en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones están más involucradas en el cuidado de su salud ocupacional y hacen uso de los servicios disponibles de manera más activa.

Sin embargo, es importante destacar que el 17,8% restante de los encuestados indicó no hacer uso de los servicios de salud ocupacional. Esto significa que hay un grupo significativo de trabajadores que aún no aprovechan estos servicios. Es fundamental promover la importancia de la salud ocupacional y garantizar que todos los empleados tengan acceso a los servicios correspondientes.

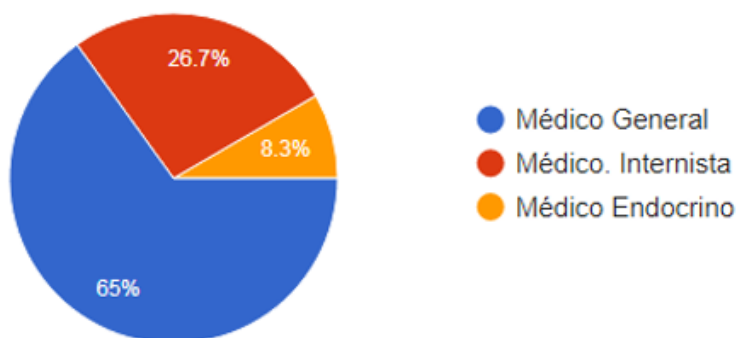
Este análisis muestra que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones hace uso de los servicios de salud ocupacional. Esto es positivo, ya que brinda a los trabajadores

la oportunidad de controlar y prevenir enfermedades ocupacionales. Sin embargo, es necesario continuar promoviendo y facilitando el acceso a estos servicios para garantizar que todos los empleados puedan beneficiarse de ellos. El cuidado de la salud ocupacional es esencial para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Especialidad de su médico

Análisis de Resultados ítem 10: Indique la especialidad de su médico

Ilustración 14: Especialidad de su médico



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada revela lo siguiente:

El 65% de los encuestados tiene como especialista un médico general.

El 26,7% se atiende con un médico internista.

Un 8,3% se atiende con un médico endocrinólogo.

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados, representada por el 65%, se atiende con un médico general. Esto implica que la atención médica que reciben se enfoca en una amplia gama de enfermedades y afecciones generales.

Es importante destacar que el 26,7% de los encuestados ha optado por recibir atención médica de un médico internista. Esto sugiere que hay un grupo significativo de trabajadores que busca una atención más especializada en enfermedades crónicas y otros problemas de salud internos.

Además, un pequeño porcentaje del 8,3% de los encuestados se atiende con un médico endocrinólogo. Esto indica que hay una minoría que ha buscado una atención más específica en el campo de las enfermedades endocrinas, como la diabetes, trastornos hormonales, entre otros.

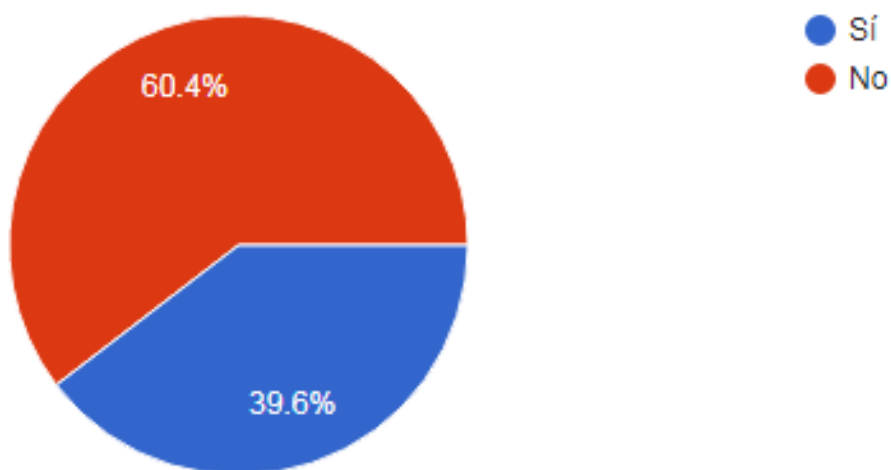
Es importante resaltar que la elección de un médico especialista puede depender de la naturaleza de las enfermedades o afecciones que presenten los trabajadores. La disponibilidad de médicos especialistas en el hospital puede ser un factor a considerar para mejorar la atención médica y abordar de manera más eficiente las enfermedades crónicas degenerativas.

Se recomienda realizar una investigación más detallada para evaluar las opciones y la disponibilidad de especialistas en el tratamiento de las enfermedades crónicas degenerativas en el Hospital Dra. Susana Jones. Esto permitirá identificar posibles áreas de mejora y garantizar que los colaboradores tengan acceso a los médicos especialistas necesarios para el tratamiento y prevención de estas enfermedades.

En los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados se atiende con médicos generales, seguidos por médicos internistas y endocrinólogos en menor proporción. Es fundamental investigar y evaluar la disponibilidad de especialistas en el tratamiento de enfermedades crónicas degenerativas para garantizar una atención médica adecuada y brindar opciones de tratamiento más especializado a los trabajadores del Hospital Dra. Susana Jones.

Análisis de Resultados Uso de medicamentos; ítem 11: Toma sus medicamentos diariamente.

Ilustración 15. Uso de medicamentos



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 60,4% de los encuestados no ingiere medicamentos de manera diaria.

El 39,6% hace uso diario de medicamentos para controlar sus enfermedades.

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados, representada por el 60,4%, no consume medicamentos de manera diaria. Esto puede deberse a varias razones, como no tener enfermedades crónicas diagnosticadas o no considerar necesario el uso de medicamentos para mantener su salud.

Por otro lado, el 39,6% de los encuestados utiliza medicamentos diariamente para controlar sus enfermedades crónicas. Esto indica que hay un grupo significativo de trabajadores que han sido diagnosticados con enfermedades degenerativas, como hipertensión arterial, diabetes tipo 2 o artrosis, y requieren medicación regular para mantener su condición bajo control.

Es interesante observar que solo 40 de los 101 encuestados usan medicamentos para controlar sus enfermedades crónicas. Esto sugiere que puede haber una proporción considerable de trabajadores que aún no han sido diagnosticados o que no están conscientes de su condición médica.

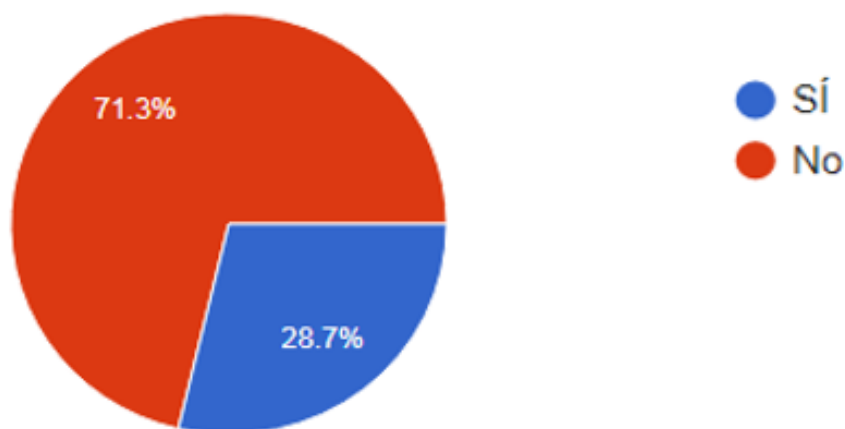
Además, es relevante destacar que la mayoría de los encuestados que no usan medicamentos de manera frecuente o diaria son mujeres (43 de 101 encuestados), en comparación con los hombres (19 de 101 encuestados). Esto podría indicar diferencias en la prevalencia de enfermedades crónicas entre los géneros o variaciones en la percepción y gestión de la salud.

Se recomienda realizar una evaluación más detallada de la salud de los trabajadores para identificar aquellos que pueden requerir atención médica y tratamiento para enfermedades crónicas no diagnosticadas. Además, es importante brindar información y concientización sobre la importancia de controlar y tratar adecuadamente estas enfermedades para prevenir complicaciones a largo plazo.

En los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados no consume medicamentos de manera diaria, mientras que un porcentaje significativo sí hace uso de medicamentos para controlar sus enfermedades crónicas. Se requiere una mayor atención en la identificación y diagnóstico de enfermedades crónicas en los trabajadores del hospital y en la promoción de una mayor conciencia sobre el manejo adecuado de estas enfermedades.

Análisis de Resultados ítem 12. Presenta algún tipo de discapacidad que a continuación se menciona: ¿Tiene pérdida de visión?

Ilustración 16: Pérdida de visión



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 71,3% del personal encuestado no presenta discapacidad o disminución relacionada con la pérdida de visión.

El 28,7% manifestó una respuesta positiva indicando pérdida de visión.

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados, representados por el 71,3%, no presenta discapacidad visual o disminución relacionada con la pérdida de visión. Esto indica que la población muestra del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones cuenta con una buena salud visual en su mayoría.

Al analizar los datos desglosados por género, se observa que el 15,84% de las mujeres encuestadas presenta esta discapacidad, mientras que en los hombres es del 13,13%. Estas cifras sugieren que existe una ligera diferencia en la prevalencia de la discapacidad visual entre los géneros, siendo ligeramente mayor en las mujeres.

Por otro lado, se destaca que el 46,53% de las mujeres encuestadas y el 24,75% de los hombres no presentan discapacidad visual. Estos porcentajes indican que la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, no tienen ninguna limitación visual significativa.

En general, los resultados muestran que la gran mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta discapacidad visual. Esto es un aspecto positivo, ya que una buena salud visual es fundamental para el desempeño efectivo en el ámbito laboral y contribuye a una mejor calidad de vida.

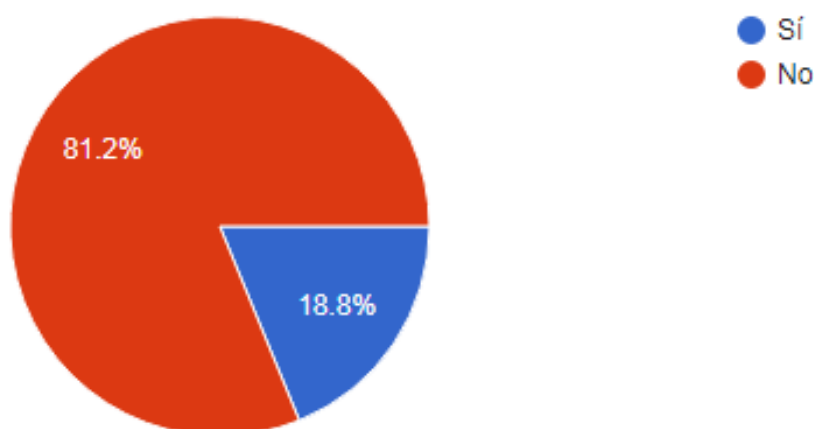
Sin embargo, es importante seguir promoviendo medidas de prevención y cuidado visual entre el personal de salud para garantizar un óptimo estado de salud visual a lo largo del tiempo. Además, se deben brindar servicios y recursos adecuados para aquellos que sí presentan discapacidad visual, asegurando su inclusión y accesibilidad en el entorno laboral.

En los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta discapacidad visual, siendo esta una población mayoritariamente saludable en términos visuales. No obstante, se deben seguir promoviendo acciones de

prevención y cuidado visual para mantener esta buena salud visual y garantizar la inclusión y accesibilidad de aquellos que presentan discapacidad visual.

Análisis de Resultados ítem 13 Presenta algún tipo de discapacidad que a continuación se menciona: ¿Tiene pérdida de movilidad?

Ilustración 17: Pérdida de movilidad



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 81,2% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no presenta ninguna discapacidad relacionada con la pérdida de movilidad en su cuerpo.

El 18,8% de los encuestados manifestó tener pérdida de movilidad de forma parcial en alguna parte de su cuerpo.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados, representados por el 81,2%, no presenta ninguna discapacidad relacionada con la pérdida de movilidad. Esto sugiere que la población investigada del personal de salud del hospital goza de una buena movilidad en su cuerpo.

Al analizar los datos desglosados por género, se observa que el 13,86% de las mujeres encuestadas presentan pérdida de movilidad en alguna parte de su cuerpo, mientras que en los hombres es solo el 5,94%. Estas cifras revelan una diferencia en la prevalencia de la discapacidad de movilidad entre los géneros, siendo ligeramente mayor en las mujeres.

Además, se destaca que el 47,52% de las mujeres encuestadas y el 32,67% de los hombres no presentan ninguna pérdida de movilidad. Estos porcentajes indican que la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, disfrutan de una movilidad completa en su cuerpo.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran que la gran mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta ninguna discapacidad relacionada con la pérdida de movilidad. Esto es un aspecto positivo, ya que una buena movilidad es esencial para el desempeño efectivo en el ámbito laboral y contribuye a una mejor calidad de vida.

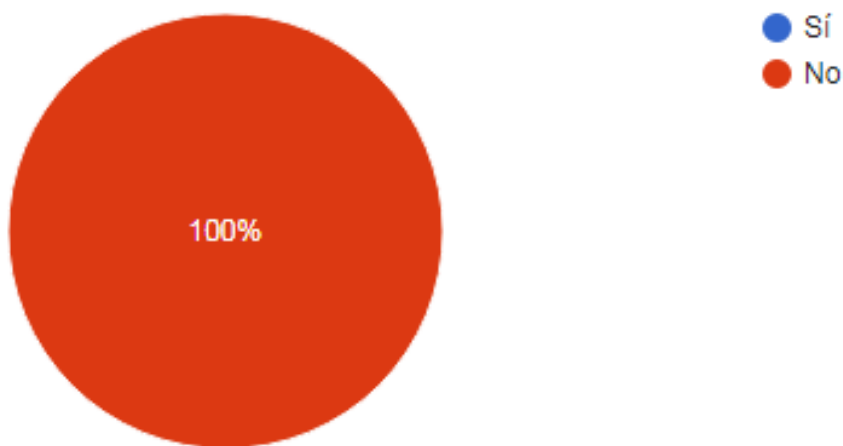
Sin embargo, es importante continuar promoviendo medidas de prevención y cuidado para preservar la movilidad y evitar posibles discapacidades en el futuro. Además, se deben

brindar servicios y recursos adecuados para aquellos que sí presentan pérdida de movilidad, asegurando su inclusión y accesibilidad en el entorno laboral.

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta discapacidad relacionada con la pérdida de movilidad. Es necesario seguir promoviendo acciones de prevención y cuidado para mantener esta buena movilidad y garantizar la inclusión y accesibilidad de aquellos que presentan alguna discapacidad en este aspecto.

Análisis de Resultados ítem 14. Presenta algún tipo de discapacidad que a continuación se menciona: ¿Le amputaron alguna extremidad o presenta complicaciones en ella?

Ilustración 18: Amputación de alguna extremidad o presenta complicaciones en ella



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 100% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no presenta ninguna amputación parcial o total en sus extremidades. Esto significa que todos los participantes conservan sus miembros en su totalidad y no presentan ninguna limitación física relacionada con la pérdida de extremidades.

Estos resultados son alentadores, ya que indican que el personal de salud del hospital no ha experimentado amputaciones en sus extremidades. Esta condición de salud favorable permite que los encuestados realicen sus labores diarias de manera normal y cotidiana sin impedimentos físicos significativos.

Al analizar los datos desglosados por género, se observa que tanto las mujeres como los hombres encuestados no presentan ninguna amputación en sus extremidades. El 62,37% de las mujeres encuestadas y el 37,62% de los hombres encuestados indicaron no tener ninguna pérdida de extremidades. Estos porcentajes reflejan que tanto las mujeres como los hombres en la muestra investigada tienen una condición física sin limitaciones por amputaciones.

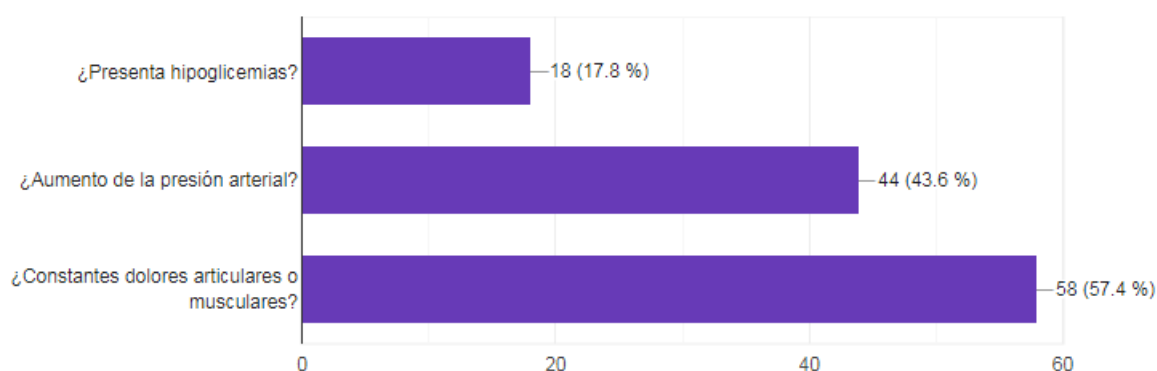
En resumen, los resultados de la encuesta muestran que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta ninguna amputación parcial o total en sus extremidades. Esto es un aspecto positivo, ya que indica que los encuestados no enfrentan limitaciones físicas importantes y pueden llevar a cabo sus tareas y responsabilidades laborales sin impedimentos derivados de la pérdida de extremidades.

Es importante destacar la importancia de mantener y promover medidas de prevención, seguridad y cuidado para evitar accidentes y situaciones que puedan resultar en la amputación de extremidades. Además, se debe asegurar el acceso a servicios de rehabilitación y apoyo para aquellos que sí han experimentado amputaciones, con el objetivo de facilitar su inclusión y adaptación en el entorno laboral y social.

En los resultados de la encuesta indican que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones no presenta amputaciones parciales o totales en sus extremidades. Estos resultados refuerzan la capacidad de los encuestados para desempeñar sus tareas laborales sin limitaciones físicas significativas y resaltan la importancia de mantener una buena salud y seguridad en el entorno laboral para prevenir situaciones que puedan resultar en la pérdida de extremidades.

Análisis de Resultados ítem 15. Presenta algún tipo de discapacidad que a continuación se menciona: En sus horas laborables presenta alguno de los siguientes síntomas,

Ilustración 19: Síntomas de enfermedades en horas laborales.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 57,4% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones manifiesta tener constantes dolores articulares o musculares. Esta cifra indica que más de la mitad de la muestra seleccionada experimenta síntomas relacionados con molestias en las articulaciones o los músculos de manera constante.

Además, al desglosar los resultados de la encuesta, se observa lo siguiente:

El 17,8% de los encuestados indica tener la condición de hipoglicemia durante las horas laborales. Este grupo está compuesto por 18 colaboradores que experimentan bajos niveles de glucosa en la sangre mientras están trabajando.

El 43,6% de los encuestados menciona tener aumento de la presión arterial durante las horas de trabajo. Este grupo está conformado por 44 colaboradores que experimentan un incremento en la presión arterial mientras realizan sus labores diarias.

Estos resultados son preocupantes, ya que indican que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones presenta altos índices de síntomas relacionados con enfermedades crónicas no transmisibles. Estos síntomas, como los dolores articulares o musculares, la hipoglicemia y el aumento de la presión arterial, pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los colaboradores.

Estas condiciones de salud pueden afectar negativamente el desempeño laboral y generar ausentismo durante las horas de trabajo. Los dolores articulares o musculares constantes pueden dificultar las tareas físicas y limitar la movilidad de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar la calidad de la atención médica que brindan a los pacientes.

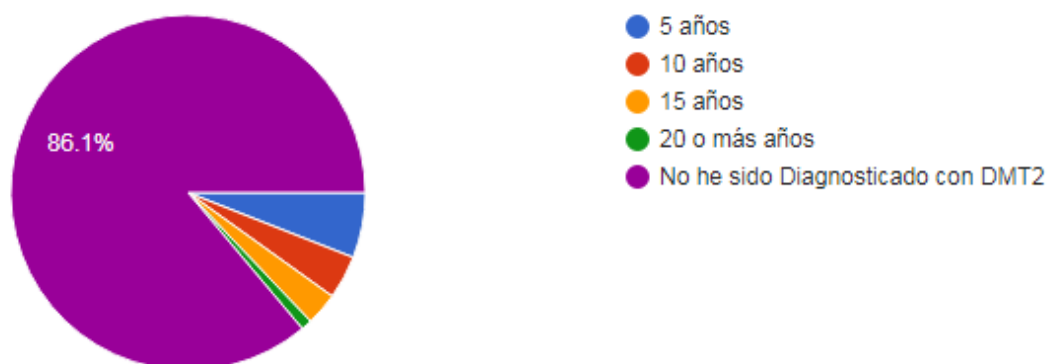
Es importante destacar la necesidad de brindar apoyo y atención adecuada a estos colaboradores. Se deben implementar medidas para controlar los síntomas y proporcionar un entorno laboral que promueva la salud y el bienestar. Esto puede incluir programas de ejercicio físico, asesoramiento nutricional, monitoreo regular de la presión arterial y la glucosa en la sangre, y acceso a tratamientos médicos adecuados para manejar los síntomas y prevenir complicaciones.

En conclusión, los resultados de la encuesta muestran que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones experimenta altos índices de síntomas relacionados con enfermedades crónicas no transmisibles, como dolores articulares o musculares, hipoglicemia y aumento de la presión arterial. Estos síntomas pueden afectar el rendimiento laboral y generar ausentismo, lo que destaca la importancia de brindar apoyo y atención adecuada a los colaboradores para promover su salud y bienestar en el entorno laboral.

Diagnóstico Médico: Indique un aproximado de tiempo que le diagnosticaron las siguientes patologías:

Análisis de Resultados ítem 16. DMT2.

Ilustración 20: Diagnóstico de DMT2.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 86,1% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no presenta diagnóstico de diabetes tipo 2 (DMT2). Esto indica que la gran mayoría de la muestra seleccionada no sufre de esta enfermedad multisistémica.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se observa lo siguiente:

Entre los encuestados que no presentan la condición de DMT2, se encuentran 33 hombres (32,67%) y 54 mujeres (53,4%). Estos números indican que una parte significativa de la población muestra no ha sido diagnosticada con diabetes tipo 2.

En cuanto a los encuestados que sí han sido diagnosticados con DMT2, se identificaron 3 mujeres y 3 hombres. Estos casos representan el 2,97% de la muestra. Los diagnósticos en este grupo se realizaron en los últimos 5 años.

Además, se encontró que 5 colaboradores fueron diagnosticados con DMT2 en los últimos 10 años, lo que representa el 4,95% de la muestra.

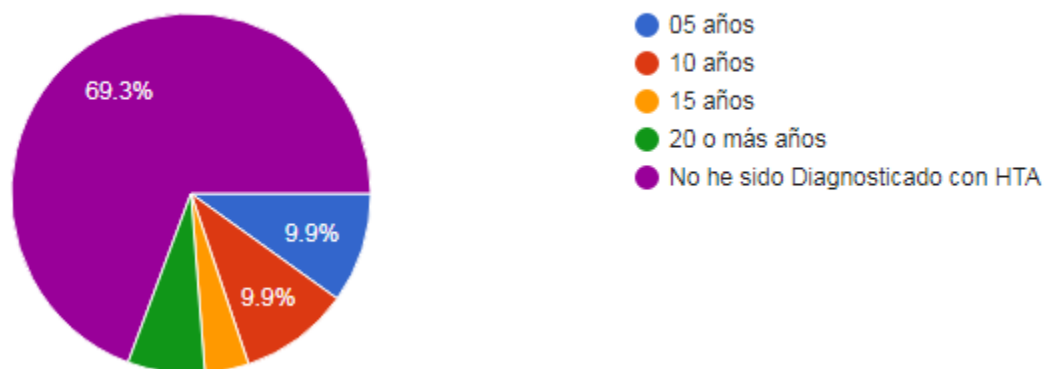
En resumen, los resultados de la encuesta indican que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones presenta una baja incidencia de diabetes tipo 2. La mayoría de los encuestados no han sido diagnosticados con esta enfermedad, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

Estos resultados son alentadores, ya que sugieren que el personal de salud del hospital muestra una buena salud metabólica en relación con la diabetes tipo 2. Es importante destacar que el cuidado y la prevención de la enfermedad son fundamentales, especialmente en un entorno de atención médica donde el personal debe ser un ejemplo para los pacientes.

Es recomendable continuar promoviendo hábitos de vida saludables, brindar información sobre los factores de riesgo de la diabetes tipo 2 y fomentar la práctica regular de actividad física y una alimentación equilibrada. Estas acciones contribuirán a mantener los bajos índices de DMT2 en el personal de salud y a promover un entorno saludable en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 17. HTA,

Ilustración 21: Diagnóstico de HTA.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 69,3% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no presenta diagnóstico de hipertensión arterial (HTA). Esto indica que la mayoría de la muestra seleccionada no sufre de esta condición médica.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se observa lo siguiente:

Entre los encuestados que no presentan la condición de HTA, se encuentran 25 hombres (24,75%) y 45 mujeres (44,55%). Estos números indican que una parte significativa de la población muestra no ha sido diagnosticada con hipertensión arterial.

En cuanto a los encuestados que sí han sido diagnosticados con HTA, se identificaron 5 mujeres y 5 hombres. Estos casos representan el 4,95% de la muestra. Los diagnósticos en este grupo se realizaron en los últimos 5 años.

Además, se encontró que 12 colaboradoras fueron diagnosticadas con HTA en los últimos 10 a 20 años, lo que representa el 4,95% de la muestra. En el caso de los hombres, 9 de ellos fueron diagnosticados en este mismo período de tiempo, lo que representa el 8,91% de la muestra.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones presenta una baja incidencia de hipertensión arterial. La mayoría de los encuestados no han sido diagnosticados con esta condición, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

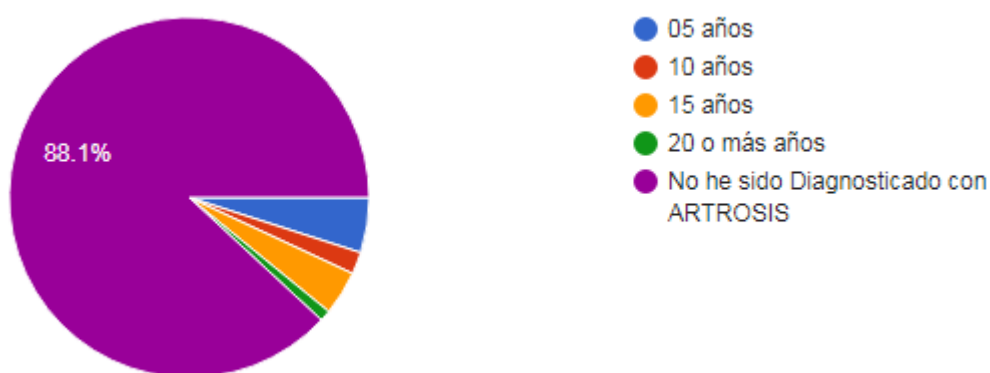
Estos resultados son alentadores, ya que sugieren que el personal de salud del hospital muestra niveles de presión arterial controlados y saludables. Sin embargo, es importante seguir promoviendo hábitos de vida saludables y la prevención de la hipertensión arterial en todo el personal, con el fin de mantener estos bajos índices y evitar complicaciones a largo plazo.

Es recomendable brindar educación continua sobre los factores de riesgo de la hipertensión arterial, promover estilos de vida saludables, fomentar la actividad física regular, una alimentación equilibrada y el manejo adecuado del estrés. Estas acciones contribuirán a

mantener los bajos índices de HTA en el personal de salud y a promover un entorno de trabajo saludable en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 18. Artrosis

Ilustración 22: Diagnóstico de ARTROSIS.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

El 89,1% del personal de salud encuestado en el Hospital Dra. Susana Jones no presenta diagnóstico de artrosis. Esto indica que la gran mayoría de la muestra seleccionada no sufre de esta enfermedad degenerativa de las articulaciones.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se observa lo siguiente:

Entre los encuestados que no presentan la condición de artrosis, se encuentran 37 hombres (36,63%) y 52 mujeres (51,48%). Estos números indican que una parte significativa de la población muestra no ha sido diagnosticada con artrosis en el momento de la encuesta.

En cuanto a los encuestados que sí han sido diagnosticados con artrosis, se identificaron 2 mujeres y 3 hombres. Estos casos representan el 1,98% y el 0,99% de la muestra, respectivamente. Los diagnósticos en este grupo se realizaron en los últimos 5 años.

Además, se encontró que 1 colaborador masculino fue diagnosticado con artrosis en los últimos 10 a 20 años, lo que representa el 0,99% de la muestra. En el caso de las mujeres, 6 colaboradoras fueron diagnosticadas durante este mismo período de tiempo, lo que representa el 5,94% de la muestra.

Los resultados de la encuesta indican que el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones presenta una baja incidencia de artrosis. La gran mayoría de los encuestados no han sido diagnosticados con esta enfermedad, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

Es importante destacar que, aunque los índices de artrosis son bajos, se observa una mayor prevalencia de diagnósticos en las mujeres en comparación con los hombres.

Estos resultados son alentadores, ya que sugieren que el personal de salud del hospital muestra una buena salud articular en general. Sin embargo, es esencial promover medidas

preventivas y estilos de vida saludables para mantener estos bajos índices y reducir el riesgo de desarrollar artrosis en el futuro.

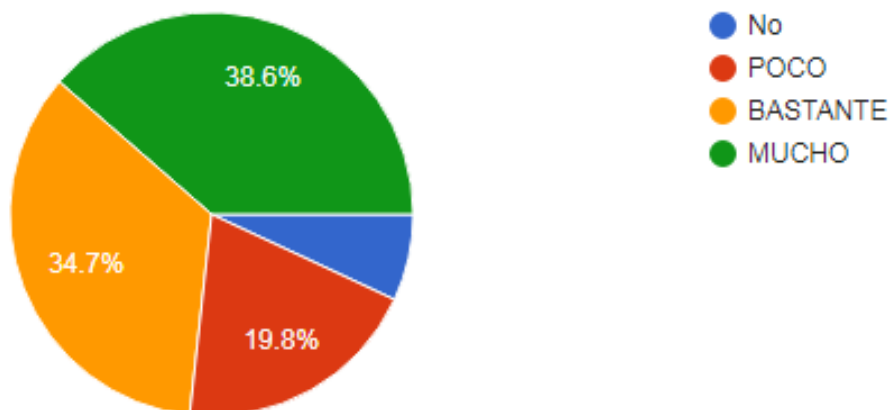
Es recomendable fomentar la actividad física regular, especialmente ejercicios de fortalecimiento y flexibilidad, mantener un peso saludable, adoptar posturas adecuadas y realizar pausas activas durante las actividades laborales. Además, es importante proporcionar educación sobre los factores de riesgo y los signos tempranos de artrosis, para que el personal de salud pueda identificarlos rápidamente y buscar tratamiento adecuado si es necesario.

En general, estos resultados reflejan un estado de salud favorable en cuanto a la incidencia de artrosis en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, lo cual es alentador para el desarrollo de sus labores diarias sin limitaciones relacionadas con esta enfermedad degenerativa.

Ausentismo Laboral

Análisis de Resultados ítem 19 ¿Considera que el absentismo es un problema importante para su organización?

Ilustración 23: Absentismo laboral.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En cuanto a la pregunta sobre si consideran que el absentismo es un problema importante para la organización, se observa una división de opiniones en las respuestas brindadas por el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones. La ilustración 23 muestra que el 38,6% de la muestra considera que el absentismo es un problema importante para el hospital.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 34,7% de los encuestados considera que el absentismo laboral afecta "bastante a la organización". Esto indica que una parte significativa de la muestra percibe un impacto negativo en la organización debido a la ausencia de los colaboradores en sus horas de trabajo.

Por otro lado, el 19,8% de los encuestados indica que el absentismo laboral afecta "poco a la organización". Estos colaboradores consideran que el ausentismo tiene un impacto menor en el funcionamiento general del hospital.

En contraste, el 6,9% de los encuestados manifiesta que el absentismo no afecta a la organización. Estos participantes consideran que las ausencias de los colaboradores no generan un problema relevante para el desenvolvimiento del hospital.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran que existe una percepción generalizada entre el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones de que el absentismo es un problema importante para la organización. La mayoría de los encuestados considera que la ausencia de los colaboradores afecta negativamente al funcionamiento del hospital.

Es importante tener en cuenta estas percepciones y abordar el tema del absentismo de manera proactiva. Se pueden implementar medidas para reducir el absentismo laboral, como promover un entorno de trabajo saludable y satisfactorio, ofrecer programas de bienestar para los colaboradores, proporcionar apoyo y recursos para la conciliación laboral y personal, así como establecer políticas claras y comunicar de manera efectiva las consecuencias del absentismo.

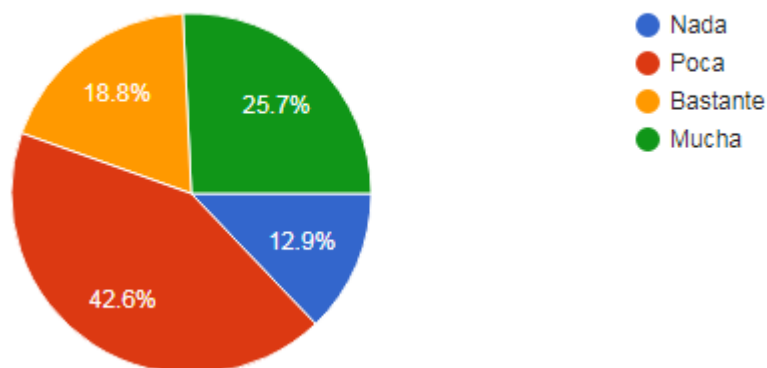
Además, es fundamental realizar un seguimiento y análisis continuo de los índices de absentismo para identificar las causas subyacentes y tomar medidas correctivas adecuadas.

En general, estos resultados ponen de manifiesto la importancia de abordar el problema del absentismo en el Hospital Dra. Susana Jones, ya que es percibido como un desafío significativo para la organización y su funcionamiento eficiente. La implementación de estrategias efectivas para reducir el absentismo contribuirá a mejorar la productividad y el bienestar tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto.

Los directivos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas Ausentismo o absentistas. ¿Qué incidencia cree que tienen sobre el Ausentismo o absentistas los siguientes aspectos?

Análisis de Resultados ítem 20: La defensa de la picaresca y del poco compromiso con el trabajo que se atribuye a nuestro ámbito cultural.

Ilustración 24: El poco compromiso con el trabajo que se atribuye a nuestro ámbito cultural.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En relación a la pregunta sobre la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo en el ámbito cultural, se observa que la opinión del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones está dividida. La ilustración 24 proporcionará más detalles para su interpretación.

Al analizar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 42,6% de los encuestados considera que el comportamiento mencionado tiene "poco" impacto en el ámbito laboral. Esto indica que una parte significativa de la muestra no percibe una influencia significativa de la defensa de la picaresca y el poco compromiso en el desempeño laboral y la organización.

Por otro lado, el 25,7% de los encuestados indica que este comportamiento tiene un impacto "mucho" en el ámbito laboral. Estos participantes ven una conexión significativa entre la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo y su repercusión en el entorno laboral y la organización en general.

El 18,8% de los encuestados considera que este comportamiento afecta "bastante" en el ámbito laboral. Estos colaboradores perciben una influencia considerable de la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo, especialmente cuando es respaldado por los directivos.

Por último, el 12,9% de los encuestados opina que la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo en el ámbito cultural no tiene un impacto "nulo" en la organización. Estos participantes no ven una relación significativa entre este comportamiento cultural y el desempeño laboral.

En general, los resultados muestran una división de opiniones entre el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en cuanto al impacto de la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo en el ámbito cultural. Mientras que algunos consideran que tiene un impacto significativo, otros no lo perciben como un factor relevante en el desempeño laboral y la organización.

Es importante tener en cuenta estas percepciones y abordar el tema de manera adecuada. Si bien algunos colaboradores no ven una conexión directa entre la cultura y las conductas picarescas con el desempeño laboral, es esencial fomentar una cultura organizacional sólida y promover valores y comportamientos éticos en el entorno laboral.

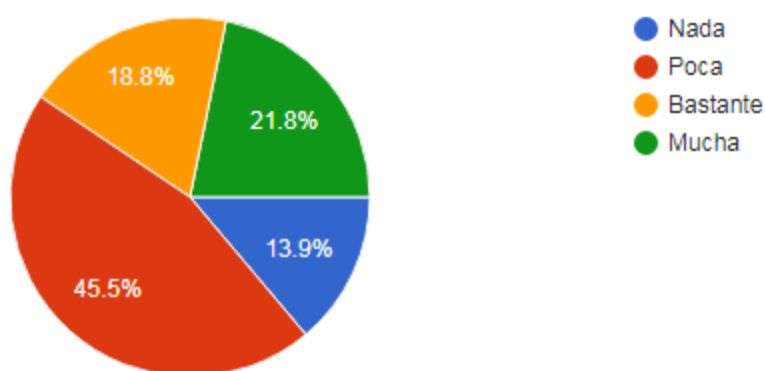
Además, es fundamental realizar una comunicación clara y efectiva sobre las expectativas de comportamiento y rendimiento laboral, y brindar capacitación y orientación adecuadas para fomentar un compromiso positivo con el trabajo.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran una división de opiniones entre el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en relación a la defensa de la picaresca y el poco compromiso con el trabajo en el ámbito cultural. Algunos perciben un impacto

significativo, mientras que otros no consideran que sea relevante. Este análisis proporciona información valiosa para comprender las percepciones y actitudes del personal hacia este tema y puede servir como base para implementar acciones que promuevan una cultura laboral saludable y productiva.

Análisis de Resultados ítem 21 Los principios y valores propios de cada organización

Ilustración 25: Los principios y valores propios de cada organización.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En relación a la influencia de los principios y valores propios de cada organización en las conductas de ausentismo laboral, se observa que la opinión mayoritaria del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que esta influencia es "poco". Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que los valores organizacionales tienen un impacto limitado en el comportamiento de ausentismo.

Al analizar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 45,5% de los encuestados opina que los principios y valores de la organización tienen una influencia "poco" significativa en las conductas de ausentismo laboral. Estos participantes perciben que los valores organizacionales no son un factor determinante en el comportamiento de ausentismo.

Por otro lado, el 21,8% de los encuestados cree que los valores organizacionales tienen un impacto "mucho" en las conductas de ausentismo. Estos colaboradores consideran que los principios y valores de la organización son un factor importante que puede influir en el comportamiento de ausentismo laboral.

El 18,8% de los encuestados indica que los valores organizacionales tienen una influencia "bastante" significativa en las conductas de ausentismo. Estos participantes perciben que los principios y valores de la organización pueden tener un impacto considerable en el desempeño laboral y la tendencia de ausentismo.

Por último, el 13,9% de los encuestados considera que los principios y valores de la organización "no" influyen en absoluto en las conductas de ausentismo laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre los valores organizacionales y el comportamiento de ausentismo.

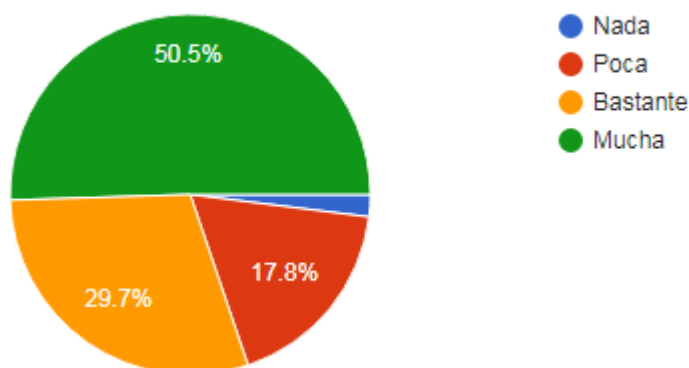
En resumen, los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones percibe que los principios y valores propios de la organización tienen una influencia limitada en las conductas de ausentismo laboral. Si bien algunos consideran que estos valores pueden tener un impacto importante, la opinión mayoritaria es que su efecto es "poco". Esto sugiere que, en general, los colaboradores no ven una relación directa entre los valores organizacionales y el comportamiento de ausentismo.

Es importante tener en cuenta estos resultados al desarrollar estrategias para abordar el ausentismo laboral. Si bien los principios y valores organizacionales pueden no ser el factor principal que influye en el comportamiento de ausentismo, es crucial fomentar una cultura de compromiso, responsabilidad y bienestar laboral en la organización. Esto puede incluir la implementación de políticas y programas que promuevan la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como la comunicación clara de las expectativas de desempeño y asistencia.

En los resultados de la encuesta muestran que la percepción general del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que los principios y valores propios de la organización tienen una influencia limitada en las conductas de ausentismo laboral. Esta información es valiosa para comprender las actitudes y creencias del personal en relación con los valores organizacionales y puede ayudar a informar las estrategias de gestión del ausentismo laboral en la organización.

Análisis de Resultados ítem 22 La ética de la persona trabajadora.

Ilustración 26: La ética de la persona trabajadora.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En relación a la influencia de la ética de la persona trabajadora en las conductas de ausentismo laboral, se observa que la opinión mayoritaria del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que esta influencia es significativa. Al menos un 50,5% de los encuestados considera que la ética profesional tiene un impacto "mucho" en las conductas de ausentismo o absentismo.

Al analizar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 50,5% de los encuestados opina que la ética de la persona trabajadora tiene una influencia "mucho" significativa en las conductas de ausentismo laboral. Estos participantes

perciben que la ética profesional desempeña un papel importante en la tendencia de ausentismo y consideran que la falta de ética puede conducir a un mayor ausentismo en el lugar de trabajo.

Por otro lado, el 29,7% de los encuestados cree que la ética profesional tiene un impacto "bastante" significativo en las conductas de ausentismo. Estos colaboradores consideran que la ética de la persona trabajadora puede afectar el ausentismo de manera considerable, aunque no tanto como el grupo anterior.

El 17,8% de los encuestados indica que la ética profesional tiene una influencia "poco" significativa en las conductas de ausentismo. Estos participantes consideran que la ética puede tener un impacto limitado en el comportamiento de ausentismo laboral.

Por último, el 2,0% de los encuestados considera que la ética de la persona trabajadora "no" influye en absoluto en las conductas de ausentismo laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre la ética y el comportamiento de ausentismo.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones percibe que la ética de la persona trabajadora tiene un impacto significativo en las conductas de ausentismo laboral. Tanto aquellos que consideran que la influencia es "mucho" como los que opinan que es "bastante" representan un porcentaje considerable de los encuestados.

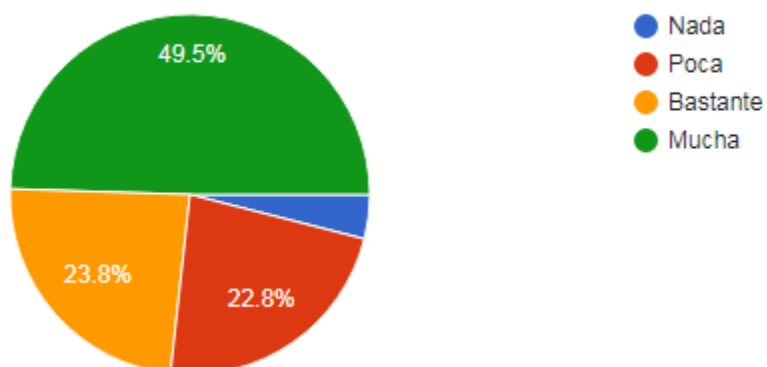
Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una ética profesional sólida y fomentar valores éticos en el lugar de trabajo. La percepción de que la ética influye en el ausentismo laboral puede ser una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional, reforzar la responsabilidad y el compromiso de los empleados, y promover un ambiente de trabajo ético y profesional.

Es importante considerar estos resultados al desarrollar estrategias de gestión del ausentismo laboral y promover una cultura ética en la organización. Esto puede incluir la implementación de programas de formación en ética y valores, la promoción de una comunicación clara de los principios éticos de la organización y el reconocimiento y recompensa de comportamientos éticos en el trabajo.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones percibe que la ética de la persona trabajadora tiene una influencia significativa en las conductas de ausentismo laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una ética profesional sólida y fomentar valores éticos en el lugar de trabajo para mejorar la gestión del ausentismo y el desempeño diario de los colaboradores.

Análisis de Resultados ítem 23 La implicación y el grado de compromiso con la organización.

Ilustración 27: La implicación y el grado de compromiso con la organización.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En cuanto a la implicación y el grado de compromiso con la organización, se observa que la opinión mayoritaria del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que este factor tiene una influencia significativa en las conductas de ausentismo o absentismo. El 49,5% de los encuestados considera que la implicación y el compromiso con la organización influyen "mucho" en estas conductas.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 49,5% de los encuestados opina que la implicación y el grado de compromiso con la organización tienen una influencia "mucho" significativa en las conductas de ausentismo o

absentismo. Estos participantes consideran que el nivel de implicación y compromiso de los trabajadores con la organización puede ser determinante en la tendencia de ausentismo y que una mayor implicación y compromiso pueden reducir dichas conductas.

El 23,8% de los encuestados manifiesta que la implicación y el grado de compromiso con la organización tienen una influencia "bastante" significativa en las conductas de ausentismo. Estos colaboradores reconocen que la implicación y el compromiso son importantes, aunque no tanto como el grupo anterior.

El 22,8% de los encuestados indica que la implicación y el grado de compromiso con la organización tienen una influencia "poco" significativa en las conductas de ausentismo. Estos participantes consideran que la implicación y el compromiso pueden tener un impacto limitado en el comportamiento de ausentismo laboral.

Por último, el 4% de los encuestados considera que el grado de compromiso con la organización no influye en absoluto en las conductas de ausentismo laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre el compromiso con la organización y el comportamiento de ausentismo.

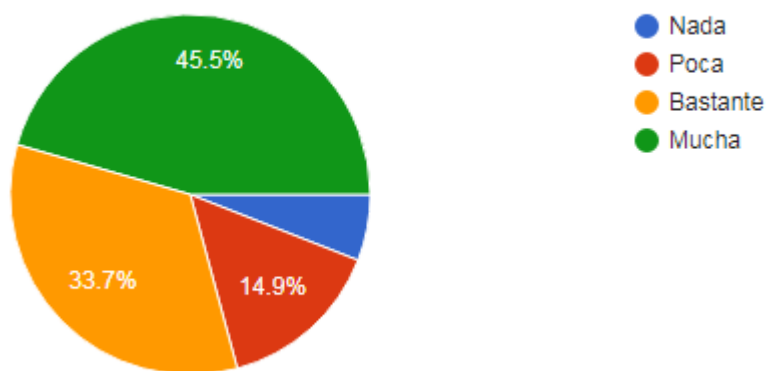
En los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones percibe que la implicación y el grado de compromiso con la organización tienen una influencia significativa en las conductas de ausentismo laboral. Tanto

aquellos que consideran que la influencia es "mucho" como los que opinan que es "bastante" representan un porcentaje considerable de los encuestados.

Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar una cultura organizacional que promueva la implicación y el compromiso de los empleados, ya que esto puede tener un impacto positivo en la reducción del ausentismo laboral. Se pueden implementar estrategias como el reconocimiento y recompensa de los empleados comprometidos, la creación de un entorno de trabajo motivador y el fortalecimiento de la comunicación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Análisis de Resultados ítem 24: Las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo.

Ilustración 28: Las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En relación a las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo, se observa que la opinión mayoritaria del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que este factor tiene una incidencia significativa en las conductas de ausentismo o absentismo. El 45,5% de los encuestados considera que las condiciones laborales y de seguridad tienen un impacto "mucho" en estas conductas.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 45,5% de los encuestados opina que las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo tienen una incidencia "mucho" significativa en las conductas de ausentismo o absentismo. Estos participantes reconocen que las condiciones laborales inadecuadas o poco seguras pueden afectar negativamente la asistencia laboral y el rendimiento.

El 33,7% de los encuestados manifiesta que las condiciones de seguridad y salud laboral tienen un impacto "bastante" significativo en las conductas de ausentismo. Estos colaboradores consideran que las condiciones laborales desfavorables pueden influir en la tendencia a ausentarse.

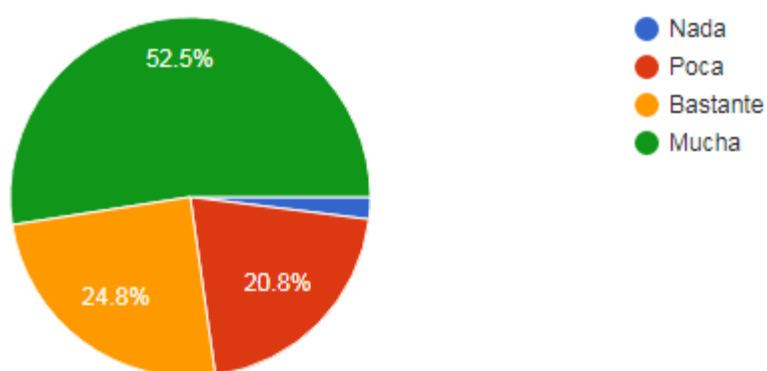
El 14,9% de los encuestados indica que las condiciones laborales y de seguridad tienen una incidencia "poco" significativa en las conductas de ausentismo. Estos participantes consideran que las condiciones laborales tienen un impacto limitado en la conducta de ausentismo.

Por último, el 5,9% de los encuestados considera que las condiciones de seguridad y salud laboral no influyen en absoluto en las conductas de ausentismo laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre las condiciones laborales y el comportamiento de ausentismo.

Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener y mejorar las condiciones laborales y de seguridad en el hospital para reducir el ausentismo y promover un entorno de trabajo saludable. Esto puede incluir medidas como garantizar equipos de protección adecuados, capacitación en seguridad laboral, seguimiento de normas y regulaciones, y la creación de una cultura organizacional que valore la salud y el bienestar de los empleados.

Análisis de Resultados ítem 25: El tipo de organización y estructura del trabajo: trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad.

Ilustración 29: El tipo de organización y estructura del trabajo: trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En cuanto al tipo de organización y estructura del trabajo, incluyendo el trabajo en equipo, la autonomía y la responsabilidad, se observa que la opinión mayoritaria del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones es que este factor tiene una incidencia significativa en las conductas de ausentismo o absentismo. El 52,5% de los encuestados considera que estas características laborales tienen un impacto "mucho" en estas conductas.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 52,5% de los encuestados opina que el tipo de organización y estructura del trabajo, incluyendo el trabajo en equipo, la autonomía y la responsabilidad, tienen una incidencia "mucho" significativa en las conductas de ausentismo o absentismo. Estos participantes reconocen que la forma en que se organiza el trabajo, la interacción en equipo, el nivel de autonomía y la responsabilidad asignada pueden influir en el ausentismo laboral.

El 24,8% de los encuestados manifiesta que estas características laborales tienen un impacto "bastante" significativo en las conductas de ausentismo. Estos colaboradores consideran que el trabajo en equipo, la autonomía y la responsabilidad en la estructura de trabajo tienen una influencia considerable en el ausentismo.

El 20,8% de los encuestados indica que estas características laborales tienen una incidencia "poco" significativa en las conductas de ausentismo. Estos participantes consideran que el tipo de organización y estructura del trabajo tienen un impacto limitado en la conducta de ausentismo.

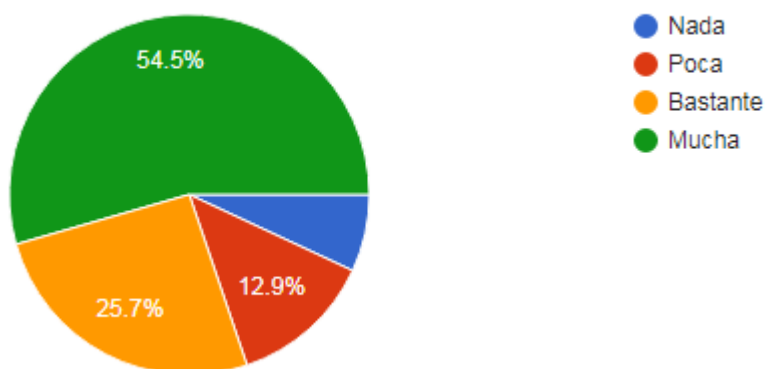
Por último, el 2,0% de los encuestados considera que el tipo de organización y estructura del trabajo no influye en absoluto en las conductas de ausentismo laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre estas características laborales y el comportamiento de ausentismo.

En los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones reconoce que el tipo de organización y estructura del trabajo, incluyendo el trabajo en equipo, la autonomía y la responsabilidad, influyen en las conductas de ausentismo o absentismo. Tanto aquellos que consideran que la influencia es "mucho" como los que opinan que es "bastante" representan un porcentaje considerable de los encuestados.

Estos hallazgos resaltan la importancia de tener una organización y estructura de trabajo adecuadas, que fomenten el trabajo en equipo, brinden autonomía y asignen responsabilidades claras. Esto puede contribuir a reducir el ausentismo y promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Análisis de Resultados ítem 26: La percepción de trato equitativo y de reconocimiento de los méritos.

Ilustración 30: La percepción de trato equitativo y de reconocimiento de los méritos.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En relación a la percepción de trato equitativo y reconocimiento de los méritos, se observa que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones tiene una opinión positiva sobre estas cualidades dentro de la organización. El 54,5% de los encuestados considera que estas características tienen un efecto significativo en el rendimiento laboral.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 54,5% de los encuestados opina que la percepción de trato equitativo y reconocimiento de los méritos tiene un impacto "mucho" en el rendimiento laboral. Estos colaboradores valoran la importancia de ser tratados de manera justa y recibir reconocimiento

por sus méritos, ya que creen que esto influye positivamente en su rendimiento y compromiso laboral.

El 25,7% de los encuestados refiere que estas cualidades tienen una influencia "bastante" significativa en la conducta laboral. Estos participantes consideran que el trato equitativo y el reconocimiento de los méritos tienen un impacto considerable en su motivación y desempeño.

El 12,9% de los encuestados indica que estas características tienen una incidencia "poco" significativa en su conducta laboral. Estos colaboradores perciben que el trato equitativo y el reconocimiento de los méritos pueden tener un impacto limitado en su rendimiento.

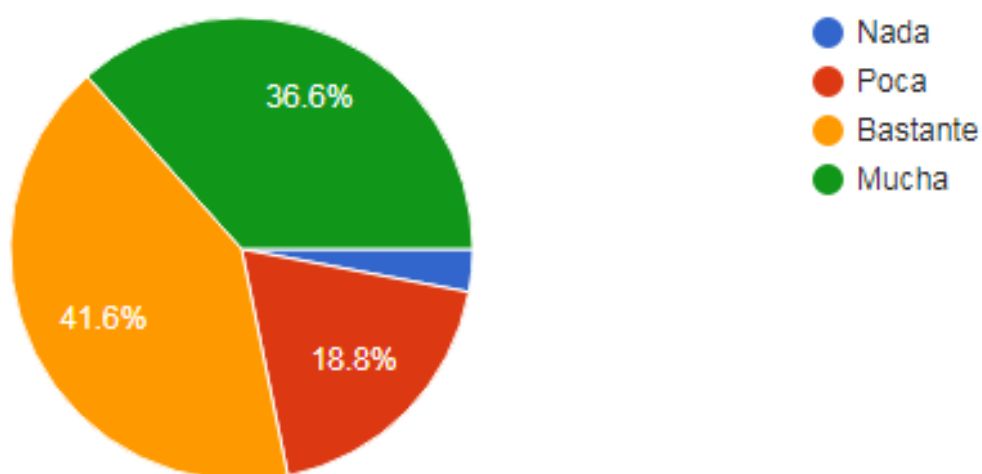
Por último, el 6,9% de los encuestados considera que la percepción de trato equitativo y reconocimiento de los méritos no influye en absoluto en el rendimiento laboral. Estos colaboradores no ven una relación directa entre estas cualidades y su rendimiento en el trabajo.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones valora positivamente la percepción de trato equitativo y reconocimiento de los méritos dentro de la organización. Tanto aquellos que consideran que la influencia es "mucho" como los que opinan que es "bastante" representan una parte significativa de los encuestados.

Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener un ambiente laboral donde se promueva el trato equitativo y se reconozcan los méritos de los colaboradores. La percepción de ser tratados justamente y recibir reconocimiento puede contribuir a un mayor compromiso, motivación y rendimiento laboral. Además, estos resultados sugieren que estas cualidades organizacionales también pueden tener un impacto en la reducción del ausentismo laboral, ya que los colaboradores se sienten valorados y motivados en su trabajo.

Análisis de Resultados ítem 27: Las oportunidades de desarrollo personal y profesional que ofrece el puesto de trabajo.

Ilustración 31: Las oportunidades de desarrollo personal y profesional que ofrece el puesto de trabajo.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela lo siguiente:

En cuanto a las oportunidades de desarrollo personal y profesional que ofrece el puesto de trabajo, se observa que una parte significativa del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones tiene una percepción positiva sobre estas oportunidades en su actual puesto de trabajo. El 41,6% considera que las posibilidades de desarrollo son "bastante" accesibles, mientras que el 36,5% cree que son "muy" accesibles.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 41,6% de los encuestados opina que las oportunidades de desarrollo personal y profesional en su puesto de trabajo son "bastante" posibles. Estos colaboradores consideran que existen oportunidades adecuadas para crecer y desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional dentro de la organización.

El 36,5% de los encuestados indica que las oportunidades de desarrollo son "muy" accesibles. Estos participantes perciben que su puesto de trabajo actual les brinda amplias posibilidades de crecimiento y progresión en su carrera.

Por otro lado, el 18,8% de los encuestados considera que las oportunidades de desarrollo son "pocas" en su área de trabajo. Estos colaboradores expresan una percepción limitada de oportunidades de crecimiento en su puesto actual.

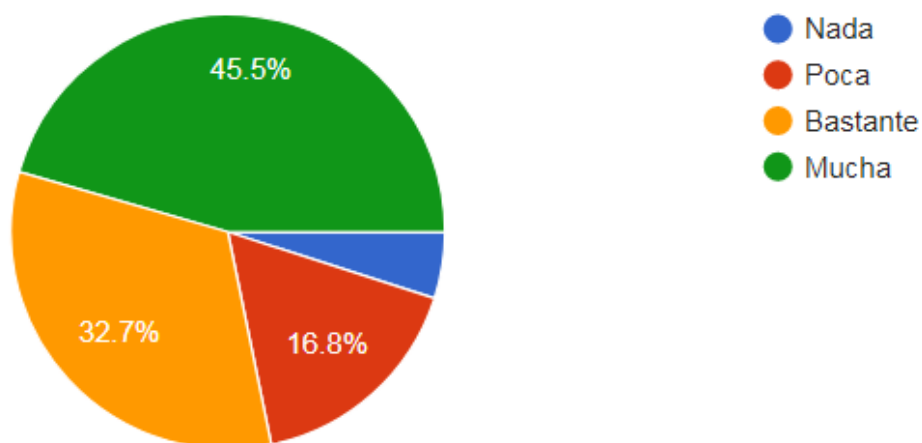
Finalmente, el 2,0% de los encuestados manifiesta que no tiene ninguna oportunidad de crecer profesionalmente en el departamento donde se encuentra. Estos colaboradores no ven perspectivas de desarrollo en su actual puesto de trabajo.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que la mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones percibe que existen oportunidades de desarrollo personal y profesional en su puesto de trabajo. Tanto aquellos que consideran que las oportunidades son "bastante" accesibles como aquellos que opinan que son "muy" accesibles representan una parte significativa de los encuestados.

Estos hallazgos resaltan la importancia de ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo a los colaboradores, ya que esto puede funcionar como una motivación para evitar la inasistencia laboral. La percepción de tener oportunidades de desarrollo profesional puede fomentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede contribuir a la reducción del ausentismo laboral.

Análisis de Resultados ítem 28: Los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento.

Ilustración 32: Los incentivos retributivos y de carrera profesional.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se llegan a las siguientes conclusiones:

Respecto a los incentivos retributivos y de carrera profesional ofrecidos por la organización, se observa que una parte significativa de los encuestados percibe de manera positiva la existencia de dichos incentivos. El 45,5% considera que los incentivos son "mucho" y el 32,7% los califica como "bastante".

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 45,5% de los encuestados cree que los incentivos retributivos y de carrera profesional ofrecidos por la organización son "mucho". Estos colaboradores consideran que los incentivos son sustanciales y tienen un impacto significativo en la motivación y el rendimiento laboral, lo que a su vez reduce la probabilidad de ausentismo o absentismo.

El 32,7% de los encuestados opina que los incentivos son "bastante". Estos colaboradores también valoran positivamente los incentivos ofrecidos, aunque en menor medida que el grupo anterior. Aun así, consideran que los incentivos tienen un impacto positivo en su asistencia y rendimiento laboral.

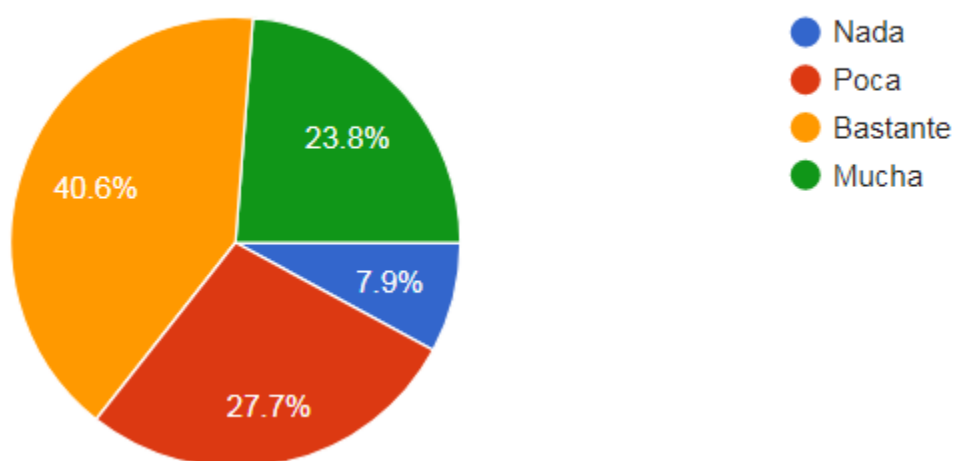
Por otro lado, el 16,8% de los encuestados considera que los incentivos retributivos y de carrera profesional ofrecidos por la organización son "poco". Estos colaboradores expresan una percepción limitada de los incentivos y consideran que su impacto en su asistencia y rendimiento laboral es reducido.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que una gran mayoría de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones percibe la existencia de incentivos retributivos y de carrera profesional ofrecidos por la organización. Tanto aquellos que consideran que los incentivos son "mucho" como aquellos que los califican como "bastante" representan una parte significativa de los encuestados.

Estos hallazgos sugieren que la oferta de incentivos retributivos y de carrera profesional por parte de la organización es valorada por los colaboradores y puede funcionar como un factor motivador para evitar el ausentismo o absentismo y promover un mayor compromiso y rendimiento laboral.

Análisis de Resultados ítem 29: Las políticas de control del absentismo y las sanciones que se impongan.

Ilustración 33: Las políticas de control del absentismo y las sanciones.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Respecto a las políticas de control del absentismo y las sanciones impuestas a los trabajadores, se observa que una parte significativa de los encuestados tiene una percepción positiva de dichas políticas. El 40,6% considera que las políticas de control y las sanciones son "bastante" efectivas, mientras que el 27,7% las califica como "pocas".

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 40,6% de los encuestados cree que las políticas de control del absentismo y las sanciones impuestas por la institución son "bastante". Estos colaboradores consideran que las políticas y sanciones son adecuadas y tienen un impacto significativo en la reducción del ausentismo recurrente. Esta percepción puede funcionar como un factor disuasorio para evitar las ausencias sin justificación válida.

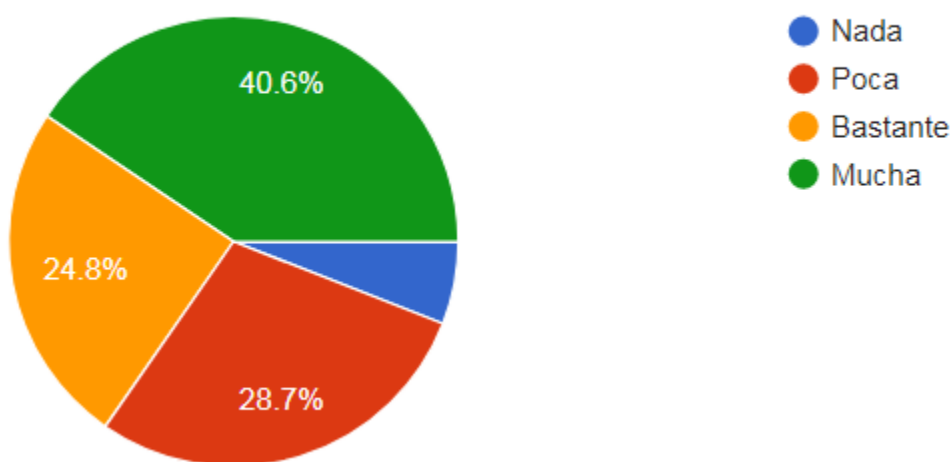
El 27,7% de los encuestados opina que las sanciones y políticas de control implementadas por la institución son "pocas". Estos colaboradores expresan una percepción limitada en cuanto a la efectividad de las políticas y sanciones en la reducción del ausentismo laboral. Consideran que se podrían implementar medidas más rigurosas para abordar este problema.

Además, el 23,8% considera que la probabilidad de recibir una sanción por las políticas de control del absentismo es "mucho". Estos colaboradores perciben que las políticas y sanciones son estrictas y que existe un alto riesgo de enfrentar consecuencias negativas por ausentismos injustificados.

Estos hallazgos sugieren que las políticas de control del absentismo y las sanciones implementadas por la institución pueden tener un impacto en la reducción del ausentismo recurrente. Sin embargo, también se observa que hay un grupo significativo de colaboradores que considera que se podrían implementar medidas más rigurosas.

Análisis de Resultados ítem 30: La dificultad de conciliar la vida personal y familiar.

Ilustración 34: La dificultad de conciliar la vida personal y familiar.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

En cuanto a la dificultad para conciliar la vida personal y familiar, se observa que una parte significativa de los encuestados considera que esta dificultad tiene un impacto en las conductas de ausentismo o absentismo. El 40,6% de los encuestados indica que la dificultad para conciliar la vida personal y familiar es "mucho", lo que sugiere que esta dificultad afecta negativamente su rendimiento laboral y puede influir en su propensión al ausentismo.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 40,6% de los encuestados considera que la dificultad para conciliar la vida personal y familiar es "mucho". Estos colaboradores perciben que las demandas y responsabilidades de su vida personal y familiar representan un desafío significativo para cumplir con sus responsabilidades laborales y mantener una asistencia regular.

El 28,7% de los encuestados indica que la dificultad para conciliar la vida personal y familiar es "poco". Estos colaboradores consideran que la dificultad para equilibrar sus responsabilidades personales y familiares con su desempeño laboral no tiene un impacto significativo en su ausentismo o rendimiento laboral.

El 24,8% de los encuestados manifiesta que la dificultad para conciliar la vida personal y familiar es "bastante". Estos colaboradores enfrentan obstáculos considerables al intentar equilibrar sus obligaciones personales y familiares con sus responsabilidades laborales.

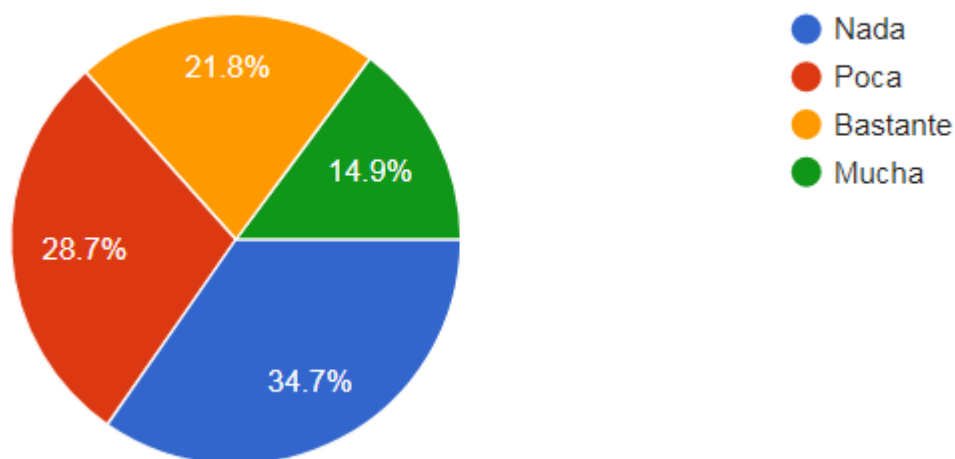
Por último, el 5,9% de los encuestados indica que la dificultad para conciliar la vida personal y familiar es "poco". Estos colaboradores consideran que la dificultad para equilibrar

sus responsabilidades personales y familiares no tiene un impacto significativo en su rendimiento laboral y ausentismo.

Es fundamental que la institución reconozca y aborde estas dificultades para conciliar la vida personal y familiar, ya que puede tener un impacto en la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, así como en la retención del personal. La empatía hacia las situaciones personales y familiares de los colaboradores, combinada con políticas y prácticas flexibles, puede contribuir a mejorar la conciliación y reducir el ausentismo relacionado con esta dificultad.

Análisis de Resultados ítem 31: Las dificultades de movilidad y accesibilidad al centro de trabajo.

Ilustración 35: Las dificultades de movilidad y accesibilidad al centro de trabajo.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

En cuanto a las dificultades de movilidad y accesibilidad al centro de trabajo, se observa que la mayoría de los encuestados considera que estas dificultades tienen una influencia mínima en las conductas de ausentismo o absentismo. El 34,7% de los encuestados indica que estas dificultades no inciden en absoluto en su ausentismo laboral.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 34,7% de los encuestados considera que las dificultades de movilidad y accesibilidad al centro de trabajo no influyen en su ausentismo o absentismo. Estos colaboradores perciben que las dificultades de transporte o accesibilidad al hospital no representan un obstáculo significativo para cumplir con sus responsabilidades laborales y mantener una asistencia regular.

El 28,7% de los encuestados indica que estas dificultades tienen una influencia "poca" en sus labores de trabajo. Estos colaboradores consideran que las dificultades de movilidad y accesibilidad pueden tener un impacto leve en su rendimiento laboral y en su capacidad para llegar al hospital en el horario asignado.

El 21,8% de los encuestados manifiesta que las dificultades de movilidad y accesibilidad son "bastante" pronunciadas. Estos colaboradores enfrentan desafíos

significativos para llegar al hospital debido a limitaciones de transporte o dificultades geográficas.

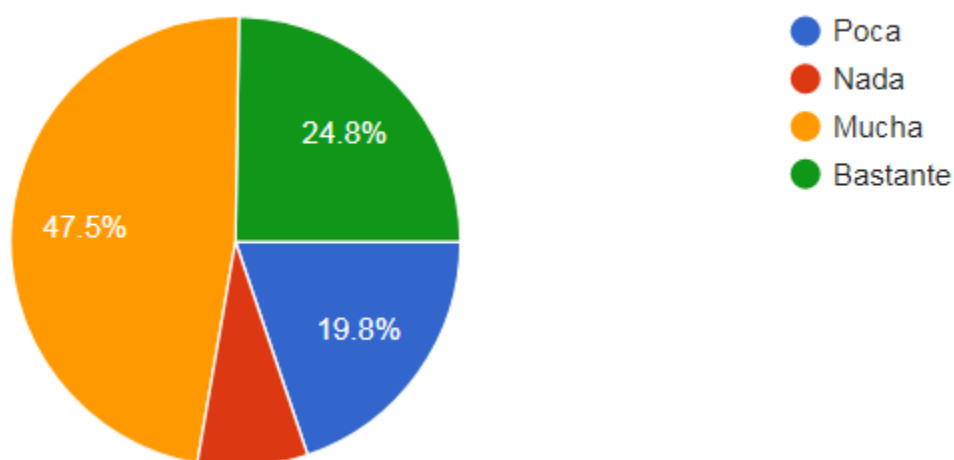
Por último, el 14,9% de los encuestados señala que las dificultades de movilidad y accesibilidad son "muchas". Estos colaboradores experimentan grandes obstáculos para llegar al hospital en el horario asignado, lo que puede afectar su puntualidad y asistencia laboral.

Es importante tener en cuenta estas dificultades para aquellos colaboradores que enfrentan desafíos significativos de transporte o accesibilidad. Se pueden considerar medidas como la implementación de programas de transporte o soluciones flexibles para aquellos que viven a largas distancias del hospital, con el objetivo de facilitar su llegada puntual y reducir el ausentismo relacionado con estas dificultades.

Habitualmente se considera que las conductas absentistas comportan una disminución de la productividad del empleado. Aceptando esta premisa, ¿de los siguientes factores, sobre cuáles cree que se debería actuar para mejorar la productividad?

Análisis de Resultados ítem 32: La reincidencia en indisposiciones sin baja médica.

Ilustración 36: La reincidencia en indisposiciones sin baja médica.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

En relación a la reincidencia en indisposiciones sin baja médica y su influencia en las conductas de ausentismo o absentismo, se observa que una parte significativa de los encuestados considera que este factor tiene un impacto importante en el ausentismo laboral. El 47,5% de los encuestados indica que la reincidencia en indisposiciones sin baja médica influye "mucho" en sus conductas de ausentismo o absentismo.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 47,5% de los encuestados considera que la reincidencia en indisposiciones sin baja médica tiene una influencia significativa en sus conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores perciben que la falta de una baja médica adecuada o la reincidencia en indisposiciones sin justificación médica conlleva un aumento en el ausentismo laboral.

El 24,8% de los encuestados manifiesta que la influencia de la reincidencia en indisposiciones sin baja médica es "bastante" significativa en sus labores de trabajo. Estos colaboradores reconocen que este factor puede tener un impacto considerable en su rendimiento laboral y en la continuidad de su asistencia al hospital.

Por otro lado, el 19,8% de los encuestados considera que la influencia de la reincidencia en indisposiciones sin baja médica es "poca". Estos colaboradores perciben que este factor tiene un impacto limitado en sus conductas de ausentismo o absentismo laboral.

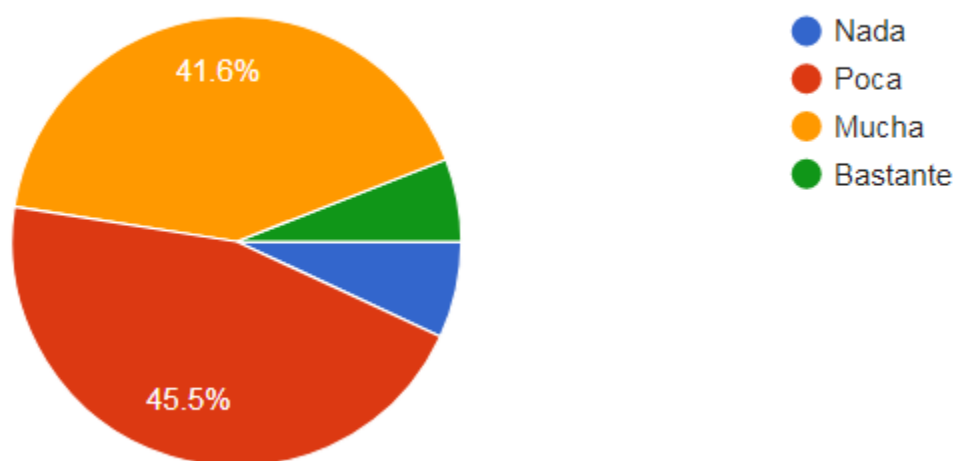
Los resultados de la encuesta revelan que una parte importante de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones considera que la reincidencia en indisposiciones sin baja médica tiene una influencia significativa en sus conductas de ausentismo o absentismo laboral. Esto indica que la falta de justificación médica adecuada o la reincidencia en enfermedades o indisposiciones puede llevar a un aumento en las ausencias laborales.

Es fundamental que la institución implemente medidas para abordar este problema, como la promoción de un entorno de trabajo saludable, la concientización sobre la importancia de la

baja médica adecuada y la implementación de políticas claras en relación con las ausencias sin justificación. Esto ayudará a reducir el ausentismo relacionado con la reincidencia en indisposiciones sin baja médica y a mejorar la continuidad en la asistencia laboral del personal de salud.

Análisis de Resultados ítem 33: La reincidencia en bajas médicas de corta o media duración (entre una semana y tres meses).

Ilustración 37: La reincidencia en bajas médicas de corta o media duración.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

En relación a la reincidencia en bajas médicas de corta o media duración y su influencia en las conductas de ausentismo o absentismo, se observa una división de opiniones entre los encuestados. Un 45,5% considera que este factor tiene un impacto "poco" significativo en la asistencia laboral de los colaboradores, mientras que el 41,6% percibe que tiene un impacto "mucho" mayor en sus labores de trabajo.

Al desglosar los resultados de la encuesta, se obtiene lo siguiente:

El 45,5% de los encuestados considera que la reincidencia en bajas médicas de corta o media duración tiene un impacto "poco" significativo en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores consideran que este tipo de bajas no influye en gran medida en su asistencia al trabajo y en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Por otro lado, el 41,6% de los encuestados manifiesta que la influencia de la reincidencia en bajas médicas de corta o media duración es "mucho". Estos colaboradores perciben que este factor tiene un impacto considerable en sus labores de trabajo y puede generar ausentismo o absentismo laboral.

Además, se menciona que una minoría de los encuestados considera que la influencia de las bajas médicas de corta o media duración es "bastante" o "nada" en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estas opiniones reflejan una perspectiva diferente en cuanto al impacto de este factor en la asistencia laboral.

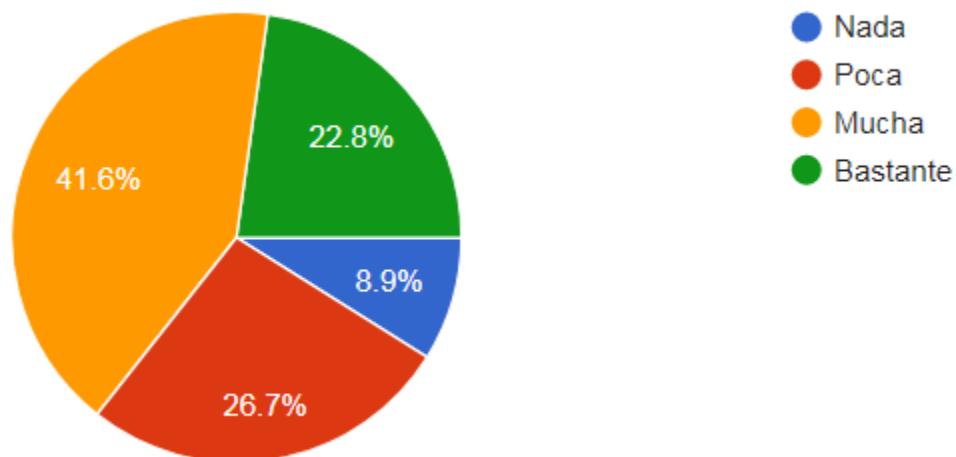
En los resultados de la encuesta muestran una división de opiniones entre los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones en cuanto a la influencia de la reincidencia en bajas médicas de corta o media duración en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Mientras algunos perciben que este factor tiene un impacto significativo, otros consideran que su influencia es limitada.

Es importante tener en cuenta que los colaboradores que perciben un mayor impacto pueden ser aquellos que experimentan condiciones de salud crónicas o de larga duración que los llevan a tomar más bajas médicas. Por otro lado, aquellos que consideran que el impacto es limitado pueden tener una percepción diferente basada en su experiencia y en la naturaleza de las bajas médicas que han experimentado.

La institución puede utilizar estos resultados para comprender las percepciones y opiniones de sus colaboradores en relación con las bajas médicas y el ausentismo laboral. Esto puede ayudar a implementar estrategias y políticas que fomenten un manejo adecuado de las bajas médicas, promoviendo la salud y el bienestar de los colaboradores, al tiempo que se minimiza el impacto en la asistencia laboral.

Análisis de Resultados ítem 34: Las bajas médicas de larga duración.

Ilustración 38: Las bajas médicas de larga duración.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

Un 41,6% de los encuestados considera que las bajas médicas de larga duración tienen un impacto "muchas" relevante en la asistencia laboral y son una causa importante de ausentismo o absentismo en la institución. Estos colaboradores perciben que las bajas médicas prolongadas

generan un impacto significativo en la continuidad de las labores y pueden afectar el funcionamiento del equipo de trabajo.

Por otro lado, el 35,6% de los encuestados responde que las bajas médicas de larga duración tienen un impacto "poco o nada" relevante en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores consideran que este factor no influye de manera significativa en sus labores actuales y no perciben las bajas médicas prolongadas como una causa frecuente de ausencias en el trabajo.

Además, el 26,7% de los encuestados indica que el impacto de las bajas médicas de larga duración es "poco". Estos colaboradores reconocen que las bajas médicas prolongadas pueden generar cierto impacto en el equipo de trabajo, pero no lo consideran como una causa frecuente de ausentismo o absentismo laboral.

Por último, una minoría (8,9%) de los encuestados manifiesta que las bajas médicas de larga duración no influyen "nada" en los colaboradores ni en el ausentismo laboral. Estos colaboradores consideran que este factor no tiene ningún impacto en la asistencia laboral y no lo perciben como una causa relevante de ausencias en el trabajo.

Los resultados de la encuesta muestran una diversidad de opiniones entre los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones en cuanto al impacto de las bajas médicas de larga duración en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Mientras algunos colaboradores

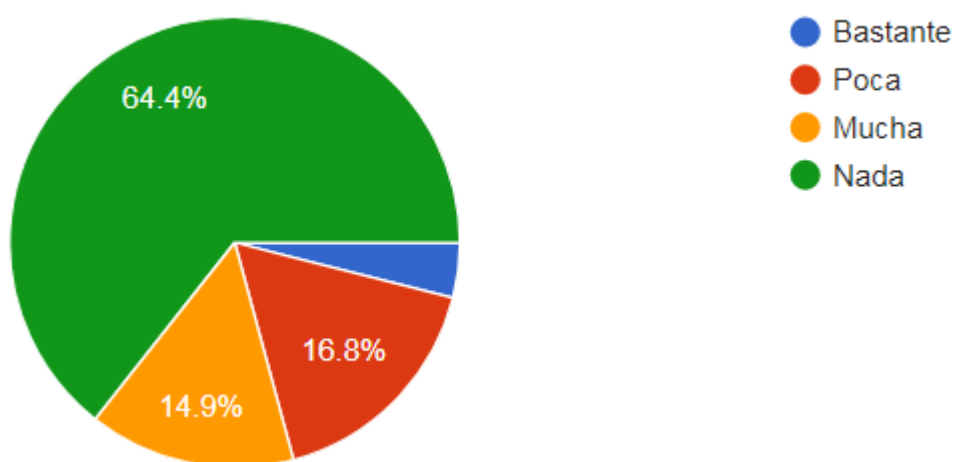
consideran que este factor tiene un impacto significativo, otros no lo perciben como una causa relevante de ausencias en el trabajo.

Es importante considerar que las percepciones pueden estar influenciadas por diversos factores, como la experiencia personal de los colaboradores, la frecuencia y la duración de las bajas médicas, así como la naturaleza de las enfermedades o condiciones que generan dichas ausencias.

La institución puede utilizar estos resultados para comprender las perspectivas y opiniones de sus colaboradores en relación a las bajas médicas de larga duración y el ausentismo laboral. Esto puede ayudar a diseñar políticas y estrategias que promuevan un manejo adecuado de las bajas médicas, fomentando la salud y el bienestar de los colaboradores y minimizando el impacto en la asistencia laboral. Además, se pueden llevar a cabo acciones para mejorar la comunicación y el apoyo a los colaboradores durante sus periodos de ausencia por motivos de salud.

Análisis de Resultados ítem 35: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad: preparación del parto, nacimiento, adopción, lactancia, etc.

Ilustración 39: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

Un 64,4% de los encuestados considera que el disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad no influye "nada" en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores perciben que estos permisos y licencias no son una

causa relevante de ausencias en el trabajo y no tienen un impacto significativo en la asistencia laboral.

Por otro lado, el 18,6% de los encuestados considera que estos permisos y licencias tienen un impacto "poco" relevante en sus labores de trabajo o en el ausentismo laboral. Estos colaboradores reconocen que puede haber cierta influencia en el ausentismo debido a estos permisos y licencias, pero no lo consideran como un factor significativo.

En contraste, el 14,9% de los encuestados considera que el disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad tiene un impacto "muchacha" influencia en el ausentismo laboral. Estos colaboradores perciben que estos permisos y licencias pueden generar un mayor nivel de ausencias en el trabajo.

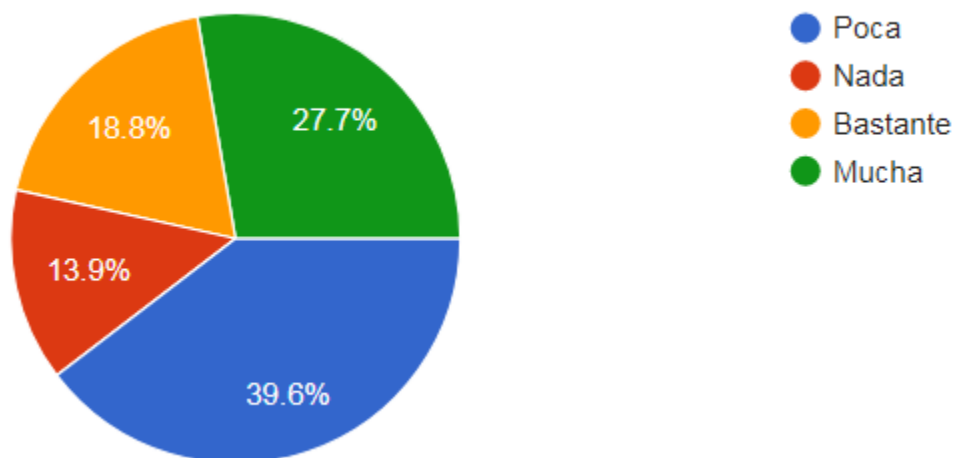
En general, la mayoría de los encuestados en el Hospital Dra. Susana Jones (64,4%) considera que el disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad no es una causa relevante de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores no ven estos permisos y licencias como un factor que motive el ausentismo laboral.

Es importante destacar que estos resultados reflejan las percepciones de los colaboradores y no necesariamente reflejan la realidad objetiva del impacto de los permisos y licencias en el ausentismo laboral. Además, la interpretación de los datos puede estar influenciada por factores como la cultura organizacional y las políticas de la institución en relación a estos permisos y licencias.

La institución puede utilizar estos resultados para comprender las percepciones de los colaboradores en relación a los permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad y su impacto en el ausentismo laboral. Esto puede ayudar a diseñar políticas y programas que apoyen a los colaboradores en la conciliación de su vida laboral y personal, promoviendo un ambiente de trabajo favorable y contribuyendo al bienestar de los colaboradores y a la retención del talento.

Análisis de Resultados ítem 36: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador: deberes inexcusables, traslado de domicilio, asistencia a exámenes, etc.

Ilustración 40: El disfrute de permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se pueden realizar las siguientes interpretaciones:

Un 53,5% de los encuestados considera que el disfrute de permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador, como deberes inexcusables, traslado de domicilio, asistencia a exámenes, entre otros, no influye en "nada" en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores perciben que estos permisos y licencias no son una causa relevante de ausencias en el trabajo y no tienen un impacto significativo en la asistencia laboral.

Por otro lado, el 46,5% de los encuestados considera que estos permisos y licencias tienen una influencia entre "mucho" y "bastante" en sus labores de trabajo o en el ausentismo laboral. Estos colaboradores reconocen que existe una posibilidad considerable de que estos factores incidan en las ausencias laborales y que puedan afectar la asistencia y el desempeño en el trabajo.

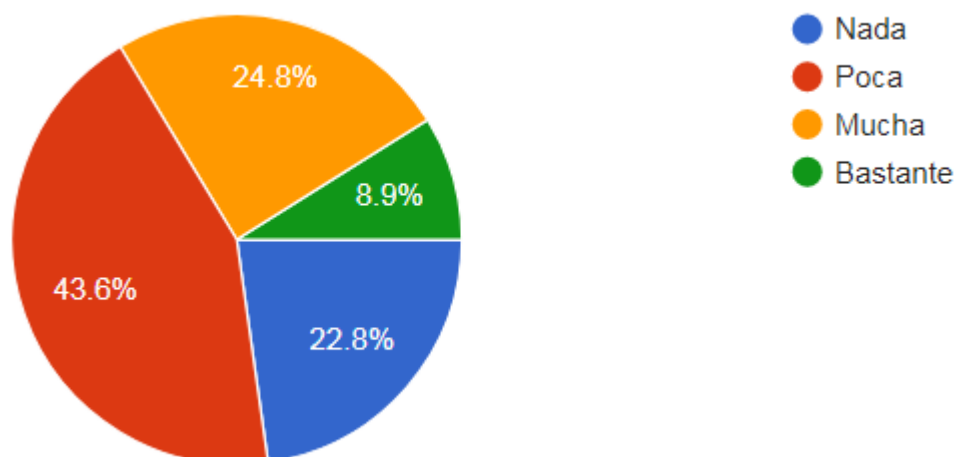
Dentro de este grupo, un 27,7% considera que el impacto de estos permisos y licencias es "mucho". Esto indica que un porcentaje significativo de los encuestados percibe que la incidencia de estos factores en las ausencias laborales puede ser significativa y tener un impacto notable en la operatividad y funcionamiento del hospital.

En general, la interpretación de los datos sugiere que existe una división de opiniones en el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en cuanto a la influencia de los permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador en el ausentismo laboral. Mientras que un porcentaje considerable (53,5%) no considera que estos factores sean relevantes en las ausencias laborales, hay otro grupo importante (46,5%) que percibe que sí pueden tener una influencia significativa.

Es fundamental que la institución preste atención a esta división de opiniones y tome en cuenta las percepciones de los colaboradores. Esto puede ayudar a establecer políticas y procesos claros en relación a los permisos y licencias, considerando las necesidades personales y familiares de los trabajadores, pero también asegurando la continuidad del servicio y el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Es importante encontrar un equilibrio que permita brindar flexibilidad a los colaboradores sin comprometer la eficiencia y la calidad de la atención médica.

Análisis de Resultados ítem 37: El disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales, libre disposición

Ilustración 41: El disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales, libre disposición.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

El 66,4% de los encuestados considera que el disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales, de libre disposición, tiene "poca o ninguna" influencia en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Estos colaboradores no perciben que estos permisos y licencias sean un factor relevante que motive las ausencias en el trabajo.

Por otro lado, el 33,7% de los encuestados considera que estos permisos y licencias pueden tener una influencia significativa en sus labores de trabajo actuales. Este grupo de colaboradores reconoce que existe una posibilidad considerable de que estos factores incidan en las ausencias laborales y puedan afectar su desempeño en el trabajo.

Dentro de este grupo, un 24,8% indica que la incidencia de los colaboradores en las ausencias laborales al recibir permisos o licencias retribuidas para asuntos personales es "mucho". Esto implica que una parte de los encuestados percibe que estos permisos y licencias pueden dar lugar a un número considerable de ausencias en el trabajo.

Sin embargo, un 22,8% considera que no influye en "nada" para la institución que se concedan estos permisos o licencias y no percibe una correlación entre estos factores y el ausentismo laboral.

En general, una minoría (8,9%) manifiesta que el disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales puede dar lugar a un número significativo de ausencias en el trabajo.

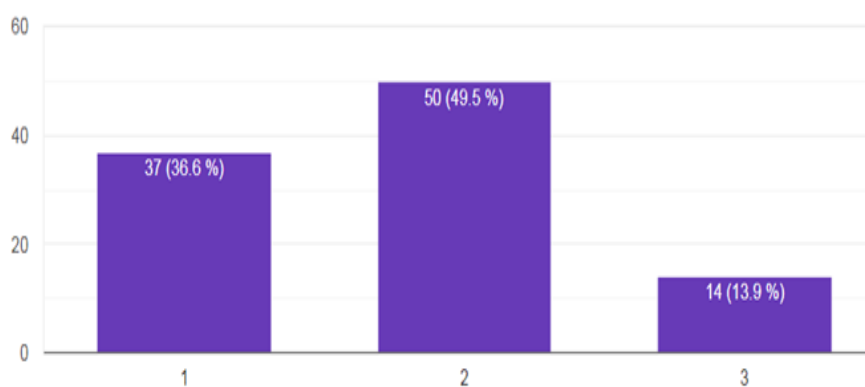
En resumen, se puede concluir que la mayoría de los encuestados no percibe que el disfrute de permisos y licencias retribuidas para asuntos personales sea un riesgo para el ausentismo o absentismo laboral. Consideran que estos factores tienen poca o ninguna influencia en las conductas de ausencia en el trabajo. Sin embargo, existe un grupo minoritario que percibe una mayor incidencia de estas ausencias relacionadas con los

permisos y licencias. Es importante tener en cuenta estas percepciones para gestionar adecuadamente los permisos y licencias, buscando un equilibrio entre las necesidades personales de los trabajadores y el buen funcionamiento de la institución.

RENDIMIENTO: Para usted, ¿qué expresión explica mejor lo que debería ser el rendimiento laboral del Hospital? Elija del desplegable el valor 1 para la expresión que considere que mejor define el rendimiento y la productividad en el sector público, 2 para la siguiente mejor definición y 3 para la menos adecuada.

Análisis de Resultados ítem 38: Hacer más con los recursos disponibles.

Ilustración 42: Hacer más con los recursos disponibles.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

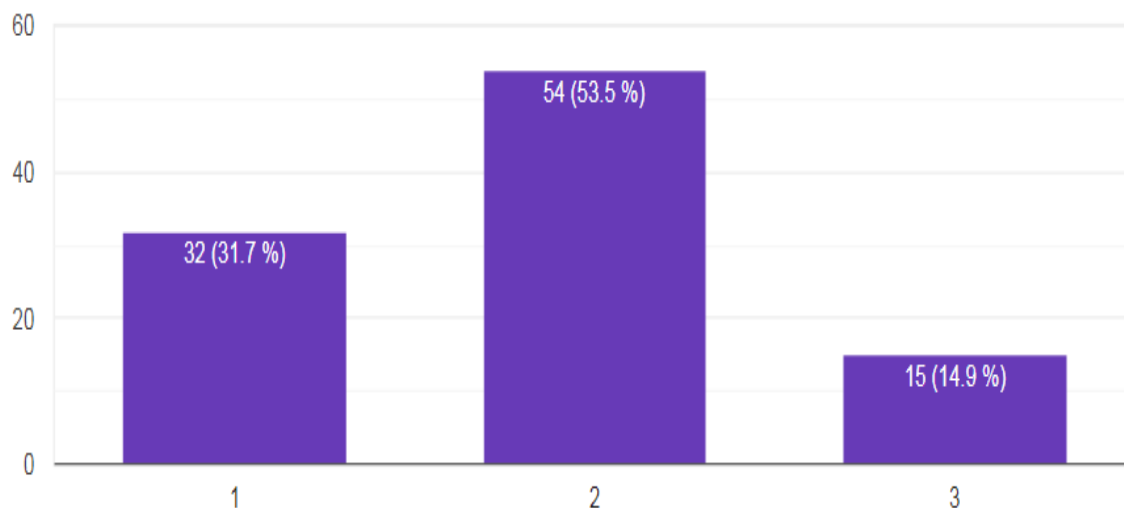
El 49,5% de los encuestados considera que la expresión "Hacer más con los recursos disponibles" es una mejor definición de lo que debería ser el rendimiento laboral del hospital. Esta mayoría de trabajadores entiende que es importante maximizar la eficiencia y la productividad utilizando los recursos disponibles de manera óptima.

En relación al ausentismo o absentismo laboral, los encuestados no perciben que esta expresión tenga relación directa con las conductas de ausencia en el trabajo. No consideran que buscar formas de hacer más con los recursos disponibles sea un factor que motive las ausencias laborales.

Este análisis resalta la importancia de la eficiencia en el uso de los recursos y el rendimiento laboral en el hospital. Aunque no se puede descartar la posibilidad de que existan otros factores que influyan en el ausentismo o absentismo laboral, los trabajadores consideran que maximizar el rendimiento con los recursos disponibles no es un motivo de ausencia en el trabajo. Esto indica que existe una comprensión por parte del personal de salud sobre la importancia de optimizar los recursos en beneficio de la institución y los pacientes.

Análisis de Resultados ítem 39: Hacer lo que ya se hace, pero ahorrando recursos.

Ilustración 43: Hacer lo que ya se hace, pero ahorrando recursos.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

El 53,5% de los encuestados considera que la expresión "Hacer más con los recursos disponibles" es una mejor definición de lo que debería ser el rendimiento laboral del hospital. Esto indica que más de la mitad de los participantes entiende que es importante optimizar el uso de los recursos existentes para lograr un mayor rendimiento en su trabajo.

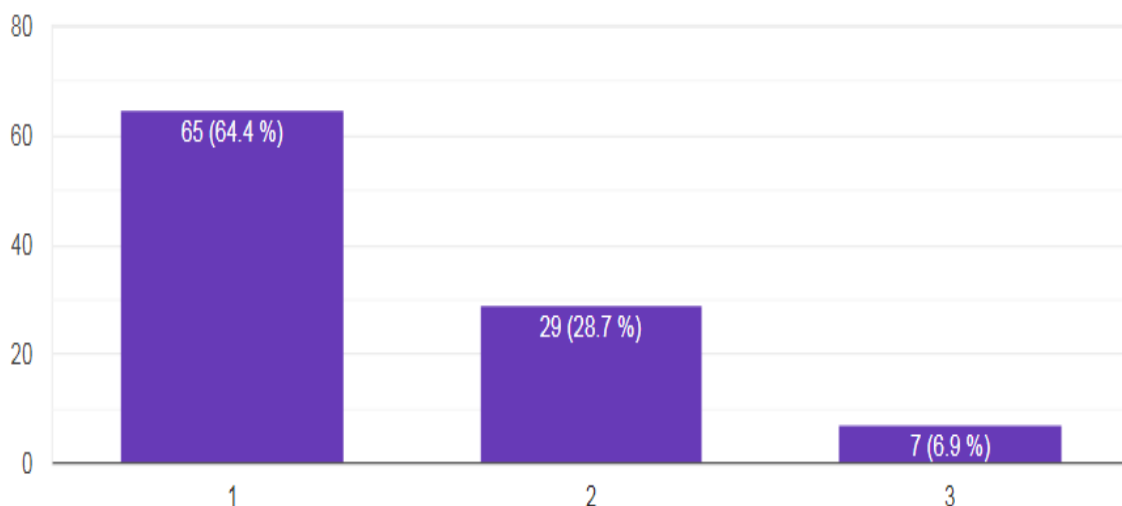
Sin embargo, a pesar de considerar esta expresión como una mejor definición del rendimiento laboral, los participantes indican que esto no influye en su conducta de ausentismo o absentismo laboral. Esto implica que, aunque entienden la importancia de maximizar el uso de los recursos, no perciben que esta búsqueda de eficiencia esté relacionada con su asistencia al trabajo.

Este análisis indica que existe una comprensión sobre la importancia de optimizar los recursos en el trabajo, pero también refleja que otros factores pueden estar influyendo en el ausentismo o absentismo laboral. Es importante considerar otros aspectos que pueden afectar la asistencia al trabajo, como condiciones laborales, salud, motivación y factores personales, para comprender mejor las causas del ausentismo en el hospital.

El personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones considera que hacer más con los recursos disponibles es una mejor definición del rendimiento laboral. Sin embargo, no perciben que esta idea influya en su conducta de ausentismo o absentismo laboral. Aunque entienden la importancia de utilizar los recursos de manera eficiente, no ven un vínculo directo entre esto y su presencia en el trabajo.

Análisis de Resultados ítem 40: Hacer lo mismo que ya se hace, con los recursos disponibles, pero haciéndolo mejor.

Ilustración 44: Hacer lo mismo que ya se hace, con los recursos disponibles, pero haciéndolo mejor.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

El 64,4% de los encuestados considera que la expresión "Hacer lo mismo que se hace, con los recursos disponibles, pero haciéndolo mejor" es la mejor definición del rendimiento laboral y la productividad en el sector público. Esto indica que la mayoría de los participantes

entiende que mejorar la calidad y eficiencia de las tareas que ya se realizan es fundamental para lograr un rendimiento óptimo en el trabajo.

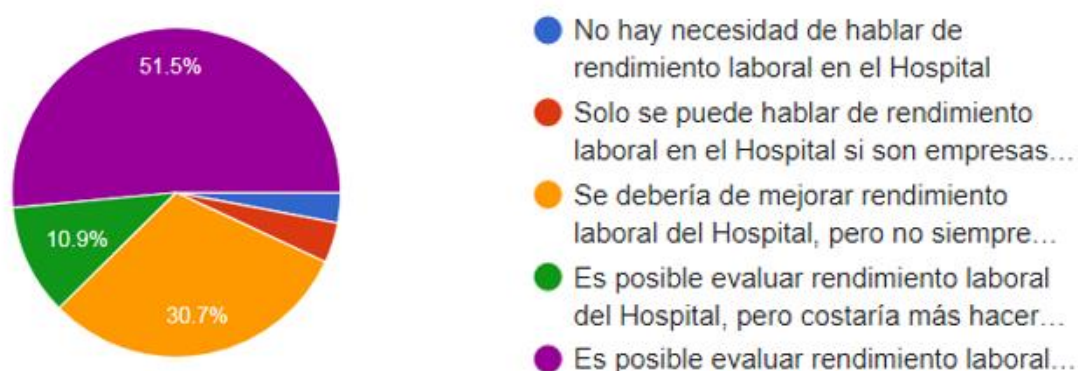
Además, se destaca que esta percepción no influye en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Los participantes indican que, a pesar de considerar esta expresión como una mejor definición del rendimiento, no se ven influenciados a faltar al trabajo o tener conductas ausentistas.

El personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones considera que hacer lo mismo que ya se hace, pero haciéndolo mejor es la mejor definición del rendimiento laboral y la productividad en el sector público. Aunque valoran la importancia de la mejora continua y la optimización de los recursos, esta percepción no se traduce en un factor determinante para el ausentismo o absentismo laboral.

Este análisis refleja una comprensión por parte del personal de salud sobre la importancia de mejorar el rendimiento y la productividad en el sector público. Sin embargo, también indica que existen otros factores que pueden influir en el ausentismo o absentismo laboral, como condiciones de trabajo, salud, motivación y factores personales. Es necesario considerar estos aspectos adicionales para comprender plenamente las causas y abordar de manera efectiva el ausentismo en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 41: En relación con al rendimiento laboral de los empleados del Hospital, ¿con qué afirmación está usted más de acuerdo?

Ilustración 45: En relación con al rendimiento laboral de los empleados del Hospital.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

El 51,5% de los encuestados considera que es posible evaluar el rendimiento laboral del hospital y que esta evaluación debe llevarse a cabo. Esto indica que una parte significativa del personal está a favor de medir y evaluar el rendimiento como una forma de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios proporcionados por el hospital.

Por otro lado, el 30,7% de los participantes opina que se debería mejorar el rendimiento laboral del hospital, pero no siempre es posible medirlo de manera precisa. Esto sugiere que existe un reconocimiento de la importancia de mejorar el rendimiento, pero también se señala la dificultad de medirlo de manera efectiva y objetiva.

Un 10,9% de los encuestados manifiesta que es posible evaluar el rendimiento laboral del hospital, pero considera que los costos involucrados en la evaluación superarían los beneficios obtenidos. Esta opinión destaca la preocupación por la relación costo-beneficio de implementar sistemas de evaluación del rendimiento.

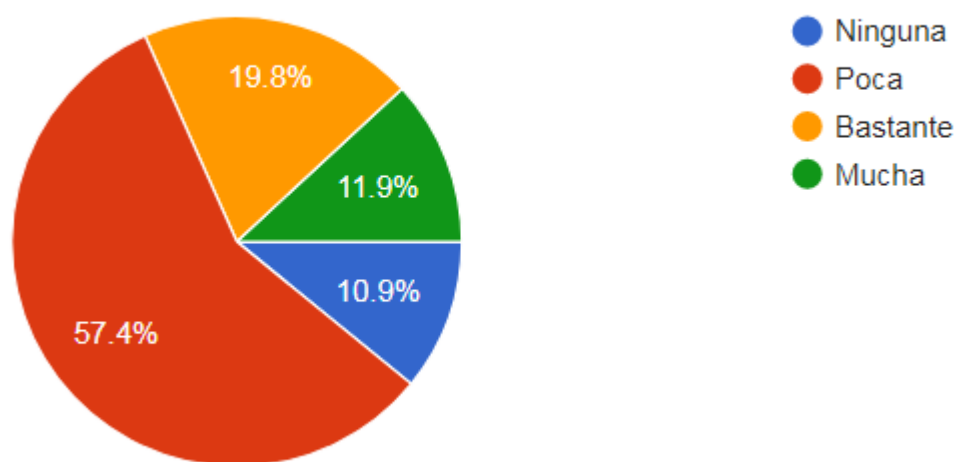
La mayoría del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones está a favor de la evaluación del rendimiento laboral en el hospital, reconociendo su potencial para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Sin embargo, también se reconoce la dificultad de medir el rendimiento de manera precisa y se plantean preocupaciones sobre los costos asociados. Estos resultados resaltan la importancia de implementar enfoques de evaluación del rendimiento laboral que sean efectivos, objetivos y proporcionen beneficios claros para el hospital y sus empleados.

Por último, una minoría de los participantes opina que no es necesario hablar del rendimiento laboral en el hospital o que solo se puede hablar de rendimiento laboral en empresas que ofrecen productos o servicios. Estas respuestas sugieren una falta de importancia o relevancia atribuida al concepto de rendimiento laboral dentro del entorno hospitalario.

Para mejorar el rendimiento laboral del Hospital, valore la incidencia que considera que tienen los siguientes factores:

Análisis de Resultados ítem 42: Los aspectos organizativos (como el tipo de estructura o la definición de procesos)

Ilustración 46: Los aspectos organizativos (como el tipo de estructura o la definición de procesos).



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones arroja los siguientes resultados:

El 57,4% de los encuestados considera que los aspectos organizativos, como el tipo de estructura o la definición de procesos, tienen una influencia "poca" en las conductas de ausentismo o absentismo laboral. Esto indica que la mayoría de los colaboradores no perciben que estos aspectos tengan un impacto significativo en su motivación o predisposición para ausentarse del trabajo.

Por otro lado, el 19,8% de los participantes considera que los aspectos organizativos tienen una influencia "bastante" en el ausentismo laboral. Esto sugiere que una minoría significativa de los encuestados percibe que los aspectos organizativos pueden tener un impacto importante en la predisposición de los trabajadores a ausentarse del trabajo.

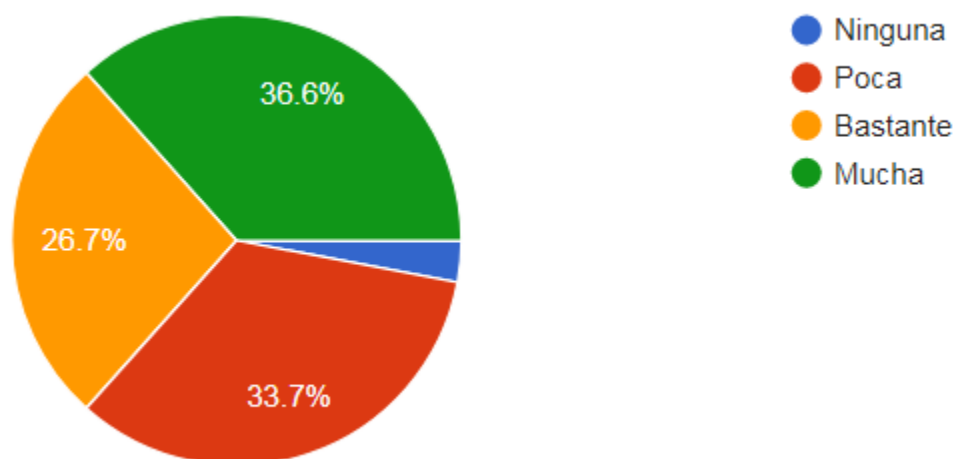
Un 11,9% de los encuestados manifiesta que los aspectos organizativos tienen un impacto "mucho" en la institución, considerando aspectos como la infraestructura o la definición de procesos. Estos resultados reflejan que hay una minoría que reconoce la importancia de los aspectos organizativos en el contexto del ausentismo laboral.

La mayoría de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones no considera que los aspectos organizativos, como el tipo de estructura o la definición de procesos, tengan un impacto significativo en el ausentismo laboral. Sin embargo, existe una minoría significativa que reconoce esta influencia y considera que los aspectos organizativos pueden ser un factor relevante. Estos hallazgos resaltan la importancia de evaluar y mejorar los aspectos organizativos en el hospital para fomentar un entorno de trabajo favorable y reducir el ausentismo laboral.

Por último, una minoría de los participantes responde que los aspectos organizativos no tienen nada que ver con el ausentismo laboral. Estas respuestas indican una falta de conexión o percepción de la influencia de los aspectos organizativos en el comportamiento de ausentismo.

Análisis de Resultados ítem 43: La cultura de la organización (los valores de la organización, la transparencia en la gestión del personal, etc.)

Ilustración 47: La cultura de la organización.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

Un 63,3% de los encuestados considera que la cultura de la organización tiene un impacto significativo, ya sea "mucho" o "bastante", en el ausentismo laboral. Esto indica que la mayoría de los colaboradores percibe que la cultura organizacional, que incluye los valores de la organización y la transparencia en la gestión del personal, tiene una influencia relevante en su predisposición a ausentarse del trabajo.

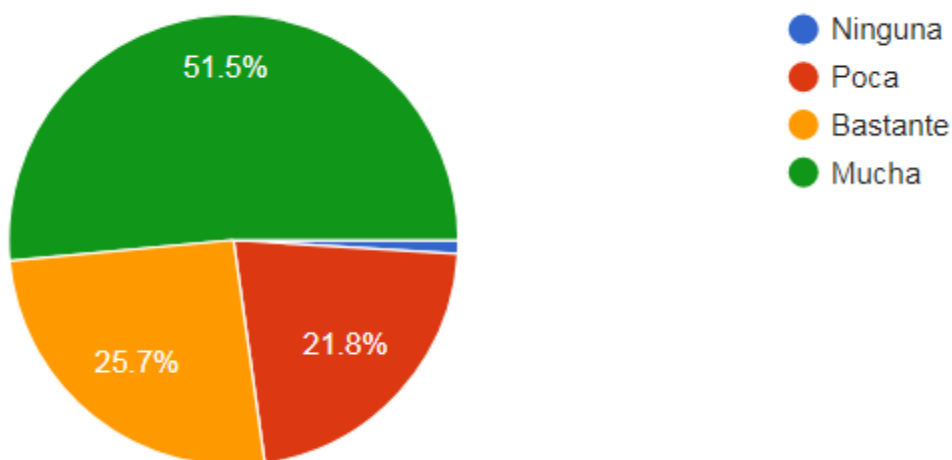
Por otro lado, el 36,6% de los participantes considera que la influencia de los aspectos organizativos en el ausentismo laboral es "poca" o "ninguna". Estas respuestas reflejan una minoría que no percibe una conexión significativa entre la cultura de la organización y el ausentismo laboral.

Dentro del grupo que considera la influencia de la cultura organizacional como relevante, el 26,7% la califica como "bastante" importante. Esto sugiere que una parte significativa de los encuestados reconoce la influencia de la cultura organizacional en su predisposición al ausentismo laboral.

Estos resultados de la encuesta indican que una mayoría de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones considera que la cultura de la organización tiene un impacto significativo en el ausentismo laboral. Estos resultados resaltan la importancia de una cultura organizacional positiva, que incluya valores sólidos y una gestión transparente del personal, para fomentar la asistencia laboral y reducir el ausentismo. Es fundamental abordar los problemas relacionados con la cultura organizacional para evitar posibles motivadores del ausentismo laboral en la institución.

Análisis de Resultados ítem 44: Las mejoras tecnológicas que se incorporen (nuevas aplicaciones informáticas, mejora en la maquinaria, etc.)

Ilustración 48: Las mejoras tecnológicas que se incorporen.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela lo siguiente:

Un 77,2% de los encuestados considera que las mejoras tecnológicas que se incorporan, como nuevas aplicaciones informáticas o mejoras en la maquinaria, tienen un impacto significativo, ya sea "mucho" o "bastante", en el ausentismo o absentismo laboral.

Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores percibe que la falta de mejoras tecnológicas puede afectar su rendimiento laboral y potencialmente aumentar la tendencia a ausentarse.

Por otro lado, el 22,8% de los participantes no considera que las mejoras tecnológicas tengan relevancia para mejorar el rendimiento laboral del hospital. Estas respuestas reflejan una minoría que no percibe una conexión significativa entre la incorporación de tecnología y el ausentismo laboral.

Dentro del grupo que considera la influencia de las mejoras tecnológicas como relevante, el 51,5% lo califica como un factor muy vinculante para ausentarse. Esto indica que una parte significativa de los encuestados considera que la falta de acceso a tecnología adecuada y herramientas facilitadoras en la institución es un motivo que puede contribuir al ausentismo laboral.

Además, el 25,7% de los encuestados considera que las mejoras tecnológicas tienen un impacto "mucho" en su rendimiento laboral, reconociendo que estos aspectos tecnológicos afectan directamente su desempeño en el trabajo.

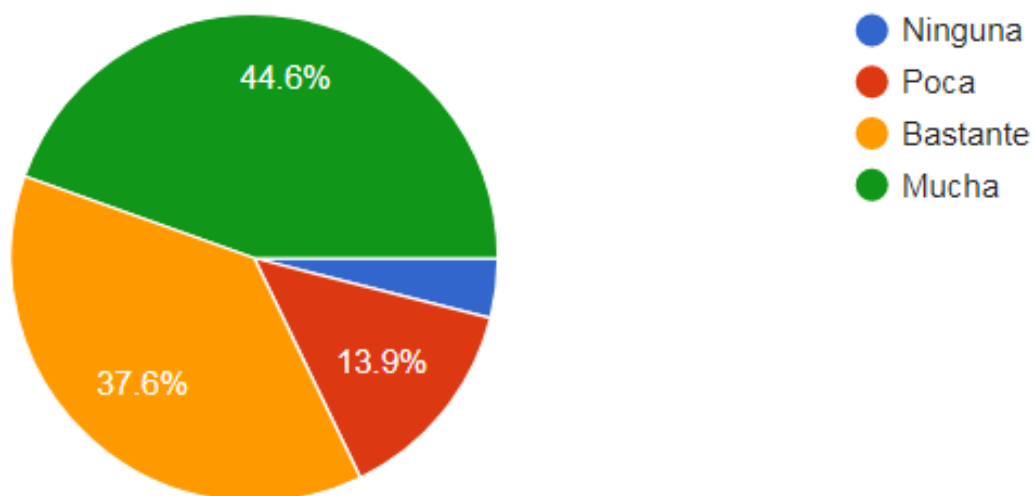
Estos resultados de la encuesta indican que una gran mayoría de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones considera que las mejoras tecnológicas tienen un impacto significativo en el ausentismo laboral. Estos resultados resaltan la importancia de proporcionar a los trabajadores las herramientas y tecnologías necesarias para facilitar su

trabajo y mejorar su rendimiento. La falta de estas mejoras tecnológicas puede ser percibida como un motivo de ausentismo laboral y afectar la productividad en la institución. Por lo tanto, es fundamental considerar la implementación de mejoras tecnológicas adecuadas para reducir el ausentismo y promover un entorno laboral eficiente.

Análisis de Resultados ítem 44: Las mejoras tecnológicas que se incorporen (nuevas aplicaciones informáticas, mejora en la maquinaria, etc.)

Análisis de Resultados ítem 45: El liderazgo que se ejerce desde los puestos directivos.

Ilustración 49: El liderazgo que se ejerce desde los puestos directivos.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

La encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la importancia que se le atribuye al liderazgo ejercido desde los puestos directivos y su influencia en las conductas de ausentismo o absentismo laboral.

En primer lugar, un notable 82,2% de los encuestados considera que la falta de liderazgo desde los puestos directivos sí influye en las conductas de ausentismo o absentismo. Esto indica que los colaboradores perciben que un liderazgo deficiente o inadecuado puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral y motivar el ausentismo.

Dentro de este grupo, el 44,6% manifiesta que el liderazgo ejercido desde los puestos directivos tiene una influencia "Mucha" en el ausentismo laboral. Esto sugiere que los colaboradores consideran que un liderazgo sólido y efectivo puede contribuir a reducir las tasas de ausentismo y fomentar un entorno de trabajo más productivo.

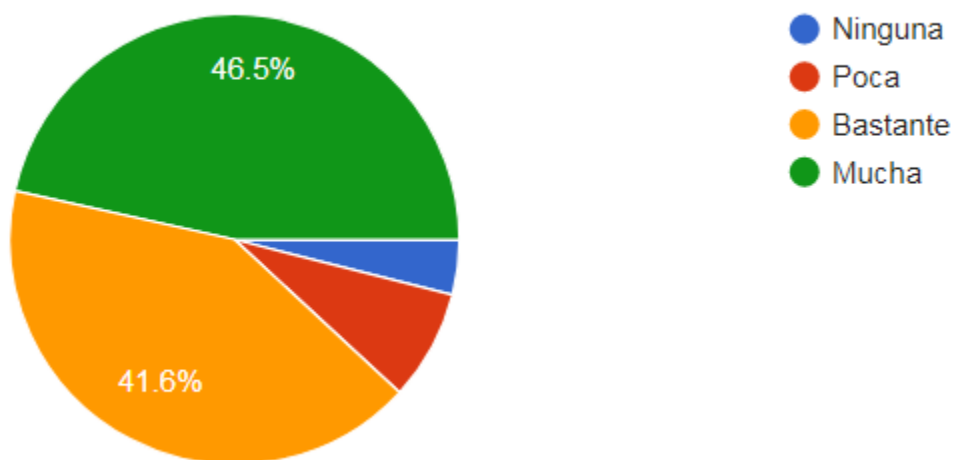
Además, el 37,6% de los encuestados señala que el liderazgo es un factor que influye "Bastante" en el ausentismo laboral. Esto indica que existe una percepción generalizada de que el liderazgo de los directivos necesita mejorar para tener un impacto positivo en el rendimiento laboral y reducir el ausentismo.

Por otro lado, un 14,9% considera que la influencia del liderazgo desde los puestos directivos es "Poca o Nada". Esto puede deberse a diferentes motivos, como percepciones negativas sobre el liderazgo actual o una falta de conciencia sobre la importancia del liderazgo en el rendimiento laboral.

Estos resultados muestran que el liderazgo ejercido desde los puestos directivos es considerado como un factor de gran importancia por la mayoría de los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones. Un liderazgo efectivo y sólido se percibe como un elemento clave para mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo. Por lo tanto, se recomienda que la institución preste atención a mejorar el liderazgo y fortalecer las habilidades de los directivos, lo que podría tener un impacto positivo en el ausentismo laboral y en la motivación de los colaboradores.

Análisis de Resultados ítem 46: La fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores que midan su cumplimiento.

Ilustración 50: La fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores.



Elaborado por: Investigadores

Análisis:

El análisis de los datos obtenidos en la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la importancia que se le atribuye a la fijación de objetivos y al establecimiento de indicadores para mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo o absentismo.

Un alto porcentaje, específicamente el 88,1% de los encuestados, considera que la fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores que midan su cumplimiento tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral y en las conductas de ausentismo o absentismo. Esto sugiere que los colaboradores reconocen la importancia de tener metas claras y medibles, así como indicadores que permitan evaluar el progreso y el logro de dichos objetivos. Estos elementos proporcionan una motivación adicional para los empleados, ya que les brindan un propósito y una guía para su trabajo diario.

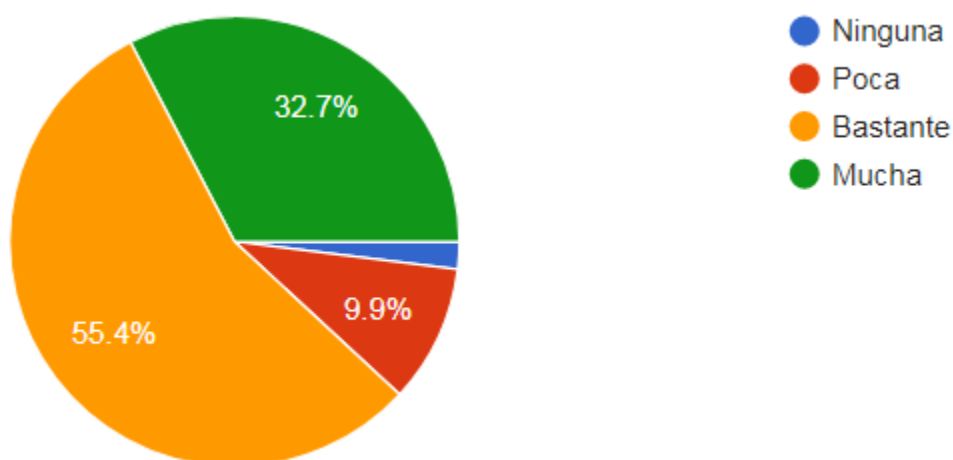
La fijación de objetivos y el establecimiento de indicadores también se consideran como factores que pueden ayudar a reducir el ausentismo o absentismo laboral. Al tener metas claras y medibles, los empleados pueden estar más comprometidos con su trabajo y sentirse motivados para cumplir con sus responsabilidades. Además, los indicadores permiten monitorear el desempeño individual y colectivo, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y la toma de acciones correctivas.

Por otro lado, un 11,9% de los encuestados no considera que la fijación de objetivos y el establecimiento de indicadores sean elementos relevantes para mejorar el rendimiento laboral del hospital. Es importante analizar las razones detrás de esta percepción, ya que puede haber diferentes factores que influyan en esta opinión, como la falta de comprensión sobre la importancia de los objetivos y los indicadores o la ausencia de una cultura organizacional que promueva su implementación.

Los resultados de la encuesta respaldan la idea de que la fijación de objetivos a alcanzar y el establecimiento de indicadores que midan su cumplimiento son considerados como elementos importantes para mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo o absentismo en el Hospital Dra. Susana Jones. Estos hallazgos tienen implicaciones académicas relevantes, ya que respaldan la literatura existente que destaca la importancia de establecer metas claras y medibles, así como de contar con indicadores adecuados para evaluar el desempeño y motivar a los empleados. En consecuencia, se recomienda a la institución prestar atención a estos aspectos y asegurarse de que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y cuenten con los recursos necesarios para lograrlos. Esto puede contribuir a un mejor rendimiento laboral y a una reducción en las tasas de ausentismo o absentismo.

Análisis de Resultados ítem 47: La implicación, motivación o incentivación del trabajador.

Ilustración 51: La implicación, motivación o incentivación del trabajador.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis basado en los datos suministrados revela la importancia de la implicación, motivación e incentivación del trabajador en el rendimiento laboral y en la reducción del ausentismo o absentismo en el Hospital Dra. Susana Jones.

Según la encuesta realizada, el 55,4% de los empleados considera que la implicación, motivación o incentivación del trabajador influye "bastante" en las conductas para mejorar el rendimiento laboral. Además, el 32,7% de los participantes considera que esta influencia es "much" para mejorar el rendimiento laboral. Estos resultados indican que una gran mayoría

de los empleados reconocen el papel significativo que juegan la implicación, motivación y los incentivos en su desempeño laboral.

Es interesante destacar que solo alrededor del 10% de los encuestados manifestó que los incentivos tienen "poca o ninguna" influencia en el rendimiento laboral. Esta minoría podría tener diferentes razones para percibir de esta manera, como la falta de incentivos adecuados o la presencia de otros factores que afectan su motivación.

El análisis muestra que la población participante en la investigación considera que la implicación, motivación o incentivación del trabajador es un factor clave para mantener un buen rendimiento y compromiso con las tareas diarias. Estos aspectos también se perciben como una forma de prevenir el ausentismo o absentismo laboral.

Estos hallazgos están respaldados por la literatura científica existente, que destaca la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral y la retención de empleados. La implicación y motivación del trabajador pueden surgir de diferentes fuentes, como el reconocimiento por el trabajo bien hecho, oportunidades de desarrollo profesional, retroalimentación positiva y un entorno laboral favorable.

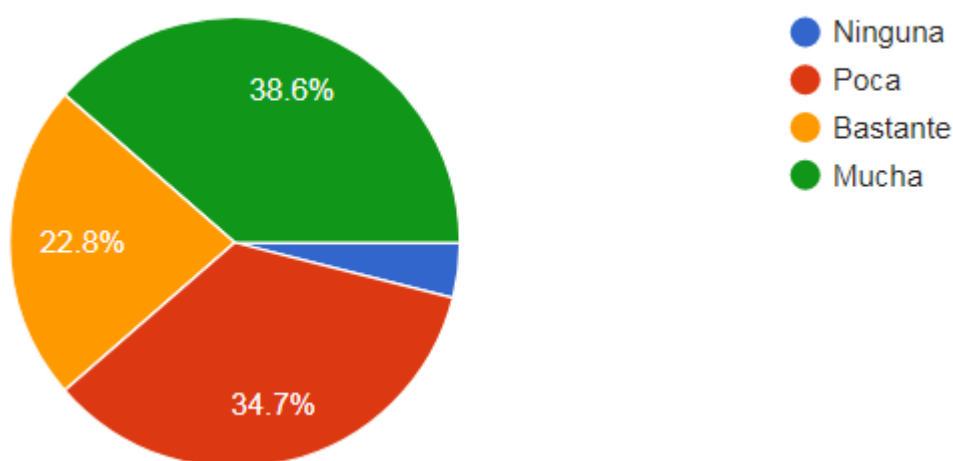
Este análisis demuestra que la implicación, motivación e incentivación del trabajador son factores fundamentales para mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo o absentismo en el Hospital Dra. Susana Jones. Estos resultados respaldan la importancia de implementar estrategias que promuevan la implicación y motivación de los empleados, como

programas de reconocimiento, desarrollo profesional y un entorno laboral positivo. Al hacerlo, la institución puede esperar mejoras significativas en el rendimiento y el compromiso de su personal.

De los elementos que se proponen, ¿qué peso cree que tienen a la hora de incrementar el rendimiento del empleado?

Análisis de Resultados ítem 48: Los incentivos que se ofrezcan (retributivos, carrera profesional, etc.).

Ilustración 52: Los incentivos que se ofrezcan.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos proporcionados revela la percepción del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones en relación a los incentivos ofrecidos en la institución y su impacto en el rendimiento laboral y el ausentismo o absentismo.

Según los resultados de la encuesta, el 61,4% de los encuestados considera que los incentivos ofrecidos, ya sean retributivos o relacionados con la carrera profesional, influyen en el rendimiento de los trabajadores del hospital y ayudan a prevenir el ausentismo o absentismo laboral. Por otro lado, el 35% no ve ningún valor en estos aspectos para mejorar el rendimiento laboral del hospital.

Al analizar más detenidamente los resultados, se observa que el 38,6% de los encuestados indicó que los incentivos son muy relevantes para lograr un buen rendimiento laboral y evitar ausencias. Esto refleja la creencia de que los incentivos desempeñan un papel importante para motivar a los empleados y mantener su compromiso con las tareas diarias.

Por otro lado, el 34,7% de los participantes considera que estos aspectos tienen poca importancia para el mejoramiento del hospital. Esto puede indicar que algunos empleados no perciben los incentivos ofrecidos como suficientemente significativos o efectivos para mejorar su rendimiento laboral.

Sin embargo, es notable que un 22,8% responde que los incentivos tienen un impacto considerable en el rendimiento laboral. Esto sugiere que existe un grupo de empleados que valora y reconoce la influencia positiva de los incentivos en su rendimiento y motivación laboral.

Aunque las opiniones están divididas, se puede concluir que los colaboradores del Hospital Dra. Susana Jones consideran importante recibir retribuciones por la labor que

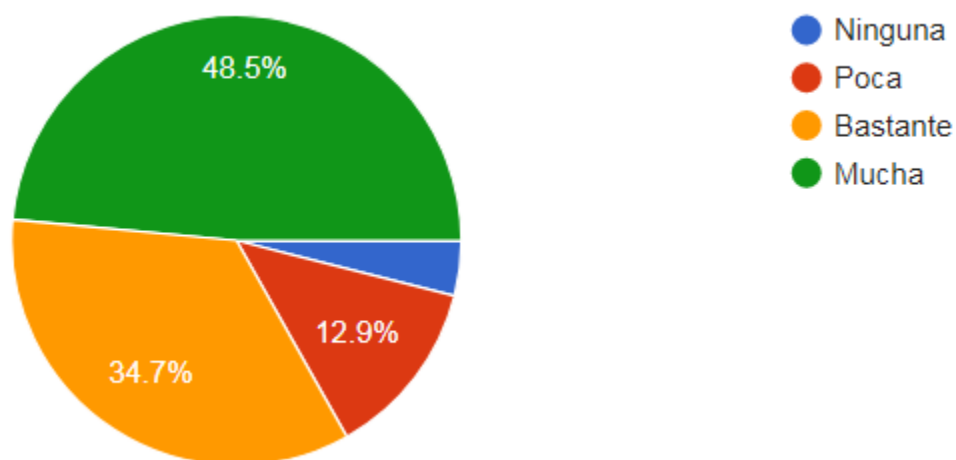
desempeñan. Estos incentivos son percibidos como elementos que mantienen a los empleados motivados, mejoran su rendimiento y ayudan a prevenir el ausentismo o absentismo laboral.

Estos hallazgos están respaldados por la literatura científica existente, que destaca la importancia de los incentivos en la motivación y el compromiso de los empleados. Los incentivos pueden incluir aspectos retributivos, como aumentos salariales o bonificaciones, así como oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento por el trabajo bien hecho.

En el análisis de los datos se muestra, que, aunque las opiniones estén divididas, los empleados del Hospital Dra. Susana Jones consideran que los incentivos tienen un impacto significativo en su rendimiento laboral. Para mejorar la eficiencia y eficacia en las tareas diarias, es importante que la institución continúe evaluando y ajustando los incentivos ofrecidos, teniendo en cuenta las preferencias y percepciones de sus empleados. Al hacerlo, se puede fomentar un entorno laboral más motivador y comprometido, lo que a su vez mejorará el rendimiento general del hospital y contribuirá a la prevención del ausentismo o absentismo laboral.

Análisis de Resultados ítem 49: La motivación que se consiga (reconocimiento, concienciación, empowerment, etc.).

Ilustración 53: La motivación que se consiga.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la percepción de los empleados sobre la influencia de la motivación en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo o absentismo.

Según los resultados, el 83,2% de los encuestados considera que la motivación tiene un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores del hospital y ayuda a evitar el ausentismo o absentismo laboral. Por otro lado, el 16,8% no cree que la motivación tenga un efecto significativo en el rendimiento laboral actual.

Al analizar más detenidamente los datos, se observa que el 48,5% de los encuestados considera que la motivación tiene una implicación muy alta en el rendimiento laboral. Esto incluye aspectos como el reconocimiento y el empoderamiento, que son percibidos como factores motivacionales clave para los empleados. Además, el 34,7% de los participantes indica que la motivación tiene una influencia bastante positiva, especialmente en términos de obtener reconocimiento dentro de la institución por un trabajo bien realizado.

Sin embargo, una minoría del 1,8% considera que la motivación tiene un impacto pequeño o nulo en el desempeño laboral de los colaboradores. Es importante tener en cuenta esta perspectiva, aunque sea una opinión minoritaria en la muestra encuestada.

En general, se puede concluir que el establecimiento de la motivación, en términos de reconocimiento, concienciación, empowerment, entre otros aspectos, es considerado por los empleados del Hospital Dra. Susana Jones como un factor importante para mejorar el rendimiento laboral y prevenir el ausentismo o absentismo laboral.

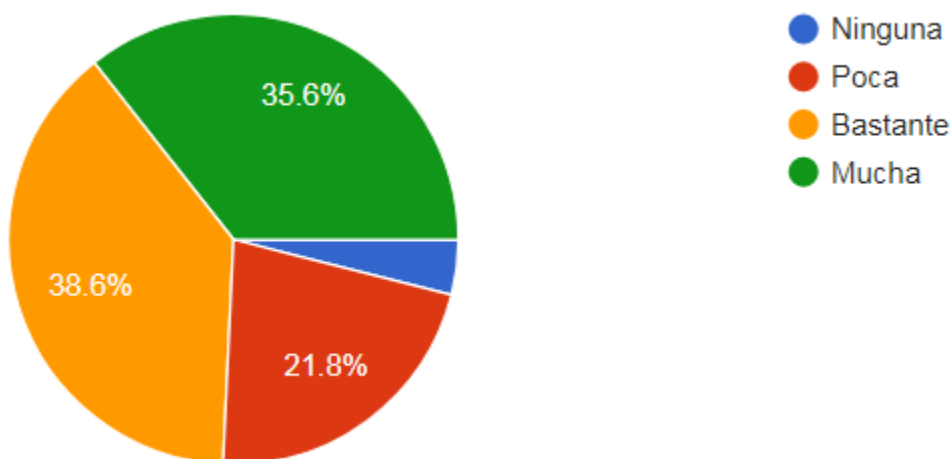
Estos hallazgos son consistentes con la literatura científica existente, que ha demostrado que la motivación es un impulsor clave del rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. La motivación puede aumentar el compromiso de los empleados, su productividad y su disposición para asumir responsabilidades, lo que a su vez puede reducir el ausentismo y el absentismo laboral.

En resumen, se puede indicar que, los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los empleados del Hospital Dra. Susana Jones consideran que la motivación es un factor

importante para mejorar su rendimiento laboral y prevenir el ausentismo o absentismo. Para promover un entorno laboral motivador y productivo, es fundamental que la institución implemente estrategias y prácticas que fomenten la motivación, el reconocimiento y el empoderamiento de los empleados. Al hacerlo, se fortalecerá la calidad del trabajo realizado, el compromiso del personal y la eficiencia en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 50: Las actividades formativas que la organización ponga a disposición de sus trabajadores

Ilustración 54: Las actividades formativas.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la percepción de los empleados sobre la influencia de las actividades formativas en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo o absentismo.

Según los resultados, el 74,2% de los encuestados considera que las actividades formativas que la organización ofrece tienen un impacto significativo en el incremento del rendimiento de los trabajadores en el hospital y en la reducción del ausentismo o absentismo laboral. Por otro lado, el 25,8% no ve la necesidad de establecer estos mecanismos y no considera que las actividades formativas mejoren el rendimiento laboral del hospital.

Al analizar los datos en detalle, se observa que casi tres cuartos de los encuestados (74,2%) consideran que las actividades formativas tienen un impacto importante. Estos empleados valoran la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades a través de programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por la organización. Consideran que estas actividades formativas pueden mejorar su rendimiento laboral y, al mismo tiempo, reducir la frecuencia del ausentismo.

Sin embargo, aproximadamente una cuarta parte de los encuestados (25,8%) tiene una perspectiva diferente. No perciben que las actividades formativas tengan un impacto significativo en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo. Esta opinión minoritaria indica que hay empleados que pueden no encontrar valor o utilidad en las oportunidades de formación proporcionadas por la institución.

Sin embargo, es importante tener en cuenta la perspectiva de aquellos empleados que no consideran que las actividades formativas sean relevantes. Estas opiniones minoritarias deben ser tomadas en cuenta y se pueden utilizar como una oportunidad para revisar y mejorar los

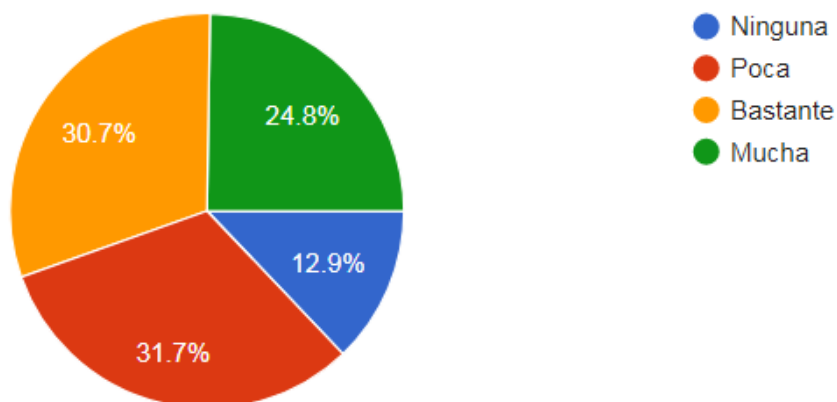
programas de formación existentes, adaptándolos a las necesidades y expectativas de todos los empleados.

Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los empleados del Hospital Dra. Susana Jones consideran que las actividades formativas tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo. Estos empleados valoran la capacitación y el desarrollo profesional como herramientas para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño en sus tareas diarias.

Es así como podemos indicar que, para maximizar el impacto de las actividades formativas en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo, es esencial que la organización continúe ofreciendo oportunidades de desarrollo y capacitación relevantes y ajustadas a las necesidades del personal. Además, es importante fomentar una cultura que valore y promueva la participación activa en estas actividades formativas, para asegurar un mayor compromiso y beneficio tanto para los empleados como para la institución en su conjunto.

Análisis de Resultados ítem 51: Las medidas de control y fiscalización que imponga la organización (control horario, expediente disciplinario, etc.).

Ilustración 55: Las medidas de control y fiscalización.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la percepción de los empleados sobre la influencia de las medidas de control y fiscalización en el incremento del rendimiento laboral y la prevención del ausentismo o absentismo.

Según los resultados, el 55,5% de los encuestados considera que las medidas de control y fiscalización que impone la organización tienen un impacto positivo en el aumento del rendimiento de los trabajadores en el hospital y en la reducción de las conductas de ausentismo o absentismo. Por otro lado, el 44,5% no considera que estos mecanismos sean necesarios para mejorar el rendimiento laboral del hospital.

Al analizar los datos en detalle, se observa que existe una diversidad de opiniones entre los empleados. Un 31,7% de los encuestados cree que las medidas de control y fiscalización tienen un impacto limitado, considerándolas de "Poco" impacto para mejorar el rendimiento laboral. Por otro lado, un 30,7% considera que estas medidas tienen una influencia significativa, describiéndolas como de "Mucha" importancia para verificar el rendimiento laboral. Además, un 24,8% percibe un impacto positivo considerable, considerando que estas medidas mejoran notablemente su rendimiento laboral. Por último, una minoría del 12,9% no ve ninguna influencia de las medidas de control y fiscalización en su desempeño laboral, indicando que no tienen ningún impacto.

Aunque las opiniones están divididas, es importante destacar que la mayoría de los encuestados (55,5%) considera que las medidas de control y fiscalización tienen una influencia positiva en el rendimiento laboral y en la prevención del ausentismo o absentismo. Estos empleados valoran la aplicación de sanciones y medidas disciplinarias como una forma de asegurar la responsabilidad y el cumplimiento de las tareas laborales.

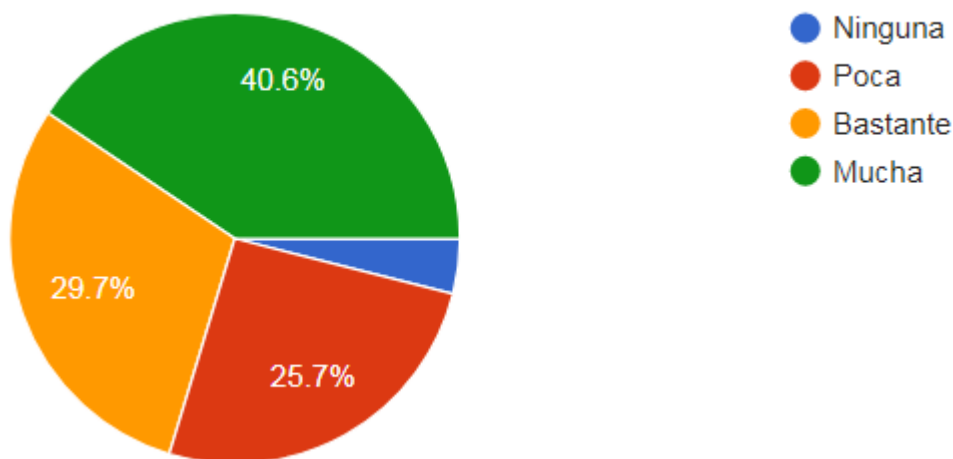
No obstante, es relevante tomar en cuenta las opiniones de aquellos empleados que no ven la necesidad de establecer estos mecanismos y consideran que no mejoran el rendimiento laboral. Estas perspectivas minoritarias pueden señalar la importancia de equilibrar las medidas de control y fiscalización con otros enfoques que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados.

Los resultados de la encuesta muestran una diversidad de opiniones en relación con las medidas de control y fiscalización en el Hospital Dra. Susana Jones. Aunque la mayoría de los empleados percibe que estas medidas tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral y la prevención del ausentismo, existe una proporción significativa de empleados que no comparte esta percepción. Para maximizar el impacto de las medidas de control y fiscalización, es importante considerar las opiniones de los empleados y encontrar un equilibrio entre el establecimiento de normas y sanciones y la promoción de un entorno laboral motivador y comprometido. Esto puede contribuir a mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo en el hospital.

Para incentivar el rendimiento del trabajador, ¿qué efectividad cree que tendrían las siguientes medidas?

Análisis de Resultados ítem 52: A parte de las retribuciones fijas anuales, implementar una paga adicional para los trabajadores que logren un determinado nivel de productividad.

Ilustración 56: Implementar una paga adicional para los trabajadores.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la percepción de los empleados sobre la influencia de implementar una paga adicional en el incremento del rendimiento laboral y la prevención del ausentismo o absentismo.

Según los resultados, el 70,3% de los encuestados considera que implementar una paga adicional tiene un impacto positivo en el aumento del rendimiento de los trabajadores en el hospital y en la reducción de las conductas de ausentismo o absentismo. Por otro lado, el 29,7% considera que esta medida tiene un impacto limitado para mejorar el rendimiento laboral del hospital.

Al analizar los datos en detalle, se observa que la mayoría de los encuestados (40,6%) considera que implementar una paga adicional a los trabajadores que logren un determinado nivel de productividad es un mecanismo que puede incrementar su rendimiento laboral. Además, un 29,7% de los encuestados indica que una paga adicional tiene un impacto significativo, describiéndola como de "Bastante" importancia para mejorar el rendimiento laboral. Por otro lado, un 25,7% de los encuestados considera que este incentivo monetario adicional tiene un impacto limitado, calificándolo como de "Poco" influencia en la mejora del rendimiento laboral.

En general, se observa que una gran mayoría de los empleados coincide en que implementar una paga adicional a los colaboradores que logren sus metas durante el año es una medida positiva. Esta medida actúa como un incentivo para los colaboradores, motivándolos a esforzarse en su rendimiento y reduciendo las posibles ausencias laborales.

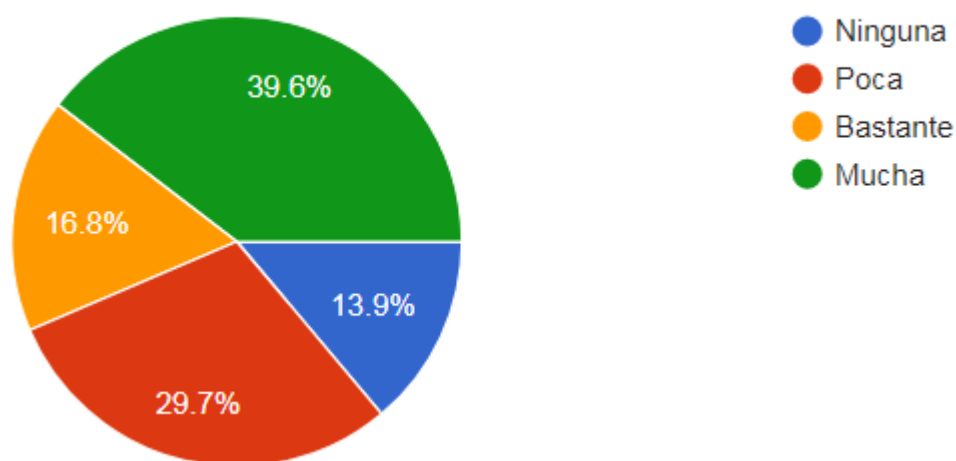
Es importante destacar que, si bien una gran proporción de los empleados considera que implementar una paga adicional tiene un impacto positivo, existe un porcentaje significativo que no ve esta medida como un factor relevante para mejorar el rendimiento laboral. Por tanto, es necesario considerar otras estrategias de motivación y reconocimiento que puedan complementar o sustituir esta medida en aquellos empleados que no perciben su efectividad.

En estos resultados de la encuesta muestran una mayoría favorable a la implementación de una paga adicional como mecanismo para incrementar el rendimiento laboral y prevenir el ausentismo en el Hospital Dra. Susana Jones. Sin embargo, es importante tener en cuenta las

diferentes perspectivas y considerar la implementación de otras estrategias motivacionales que se ajusten a las necesidades y percepciones de todos los empleados. Esto puede contribuir a crear un entorno laboral motivador y productivo en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 53: Establecer que, del total de las retribuciones mensuales, una parte del sueldo (de entre un 10 y un 30%) se cobre en función del nivel del rendimiento laboral alcanzado.

Ilustración 57: Cobros en función del nivel del rendimiento laboral alcanzado.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la percepción de los empleados sobre la influencia de

implementar un pago adicional en función del nivel de rendimiento laboral alcanzado para incrementar su desempeño y prevenir el ausentismo.

Según los resultados, el 56,4% de los encuestados considera que este tipo de medida tiene un impacto significativo en el incremento del rendimiento de los trabajadores en el hospital y en la reducción del ausentismo. Por otro lado, el 43,6% lo considera de "Poca" importancia para mejorar el rendimiento laboral.

Al analizar los datos en detalle, se observa que un 39,6% de los encuestados manifiesta que un pago adicional en función del nivel de rendimiento laboral alcanzado puede tener un impacto "Mucho" en la mejora del rendimiento laboral. Además, un 29,7% considera que esta medida tendría un impacto "Poco" significativo en el rendimiento laboral. Por otro lado, el 16,3% cree que esta medida podría tener un impacto "Bastante" positivo en el rendimiento laboral, y una minoría del 13,9% manifiesta que no considera que esta medida tenga ningún impacto en el rendimiento laboral.

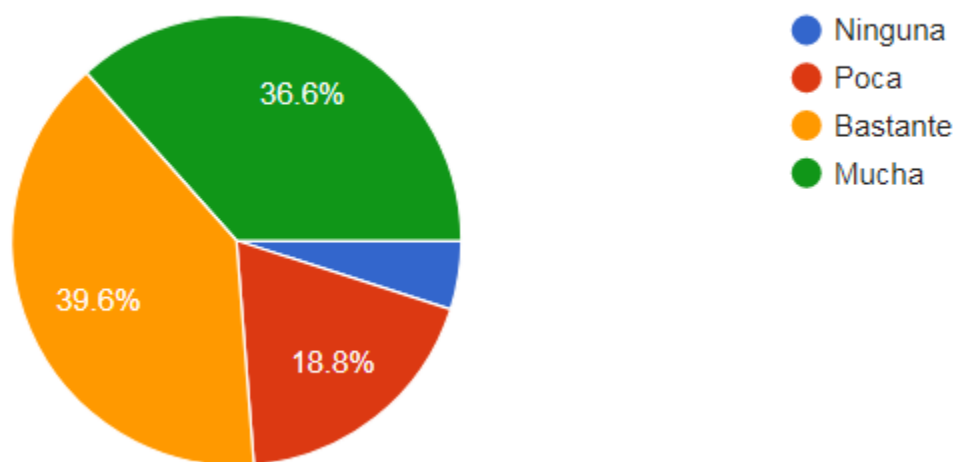
Aunque se observa una división de opiniones en cuanto a la influencia del pago adicional por rendimiento laboral en el esfuerzo de los empleados, la mayoría de los encuestados considera que esta medida puede beneficiar positivamente a la institución. Los resultados indican que los colaboradores estarían dispuestos a esforzarse más para alcanzar este incentivo económico, lo cual los motivaría a reducir o evitar las ausencias laborales.

Es importante destacar que, si bien la mayoría de los empleados percibe el pago adicional como un estímulo para mejorar su rendimiento laboral, existe una minoría significativa que no considera que esta medida tenga un impacto relevante. Estas opiniones pueden señalar la importancia de combinar diferentes enfoques motivacionales y reconocer que las motivaciones de los empleados pueden variar.

Podemos finalizar indicando que los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los empleados del Hospital Dra. Susana Jones considera que implementar un pago adicional en función del nivel de rendimiento laboral alcanzado puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la reducción del ausentismo. Sin embargo, es importante tener en cuenta las diferentes perspectivas y utilizar enfoques motivacionales complementarios para fomentar un rendimiento óptimo y un ambiente laboral positivo. Esto puede contribuir a mejorar el rendimiento laboral y reducir el ausentismo en el hospital.

Análisis de Resultados ítem 54: Condicionar la progresión en la carrera administrativa al logro de determinados niveles de rendimiento laboral.

Ilustración 58: Condicionar la progresión en la carrera administrativa.



Elaborado por: Investigadores

Análisis: El análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones revela la opinión de los empleados sobre la influencia de condicionar la progresión en la carrera administrativa al logro de determinados niveles de rendimiento laboral para mejorar el rendimiento y prevenir el ausentismo.

Según los resultados, el 76,2% de los encuestados considera que este tipo de condicionantes tiene un impacto significativo en el incremento del rendimiento de los trabajadores en el hospital y en la reducción del ausentismo. Por otro lado, el 23,8% lo considera de "Poca o Nada" influencia para mejorar el rendimiento laboral o implementar estos mecanismos.

Al analizar los datos en detalle, se observa que un 39,6% de los encuestados manifiesta que condicionar la progresión en la carrera administrativa al rendimiento laboral tiene un impacto "Bastante" en la mejora del rendimiento laboral. Además, un 36,6% considera que esta medida tiene un impacto "Mucho" en el rendimiento laboral. Por otro lado, aproximadamente el 23,8% opina que esta medida tiene "Poca o Ninguna" influencia en el rendimiento laboral.

Observando el comportamiento de las respuestas, se puede notar que la mayoría de los participantes considera beneficioso implementar condiciones para progresar en las carreras administrativas, ya que esto puede motivar a los empleados y mejorar su rendimiento laboral. Esta perspectiva puede estar relacionada con la creencia de que las condiciones para la progresión laboral ayudan a los trabajadores a comprender mejor el trabajo que liderarán y a fomentar un mayor compromiso con sus responsabilidades. Esta visión se refleja en el 76,2% de los encuestados que consideran que esta medida tiene un impacto positivo.

Por otro lado, un grupo minoritario de aproximadamente el 23,8% de los encuestados no ve una influencia significativa de estas condicionantes en el rendimiento laboral o no considera que deban implementarse. Sus opiniones pueden indicar la preocupación de que estas medidas no beneficien realmente a la institución o al rendimiento laboral. Es importante tener en cuenta que la implementación justa y equitativa de estas medidas es fundamental para garantizar su efectividad y aceptación por parte de los empleados.

Los resultados obtenidos de la encuesta muestran que la mayoría de los empleados del Hospital Dra. Susana Jones considera que condicionar la progresión en la carrera administrativa

al logro de determinados niveles de rendimiento laboral puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la reducción del ausentismo. Sin embargo, es importante considerar las diferentes perspectivas y asegurar una implementación justa y equitativa para maximizar los beneficios de estas medidas.

6. Discusión

El objetivo de relacionar la incidencia de enfermedades crónicas con el ausentismo y rendimiento laboral no se logró debido a varias razones. Aunque el estudio proporciona información sobre los antecedentes familiares de enfermedades crónicas en la población, así como los estilos de vida saludable y el impacto de las ausencias laborales en la organización, no se establece una conexión clara entre estos factores.

En primer lugar, los antecedentes familiares de enfermedades crónicas como la hipertensión arterial (HTA), la diabetes tipo 2 (DMT2) y la artrosis pueden ser indicadores de predisposición genética a estas enfermedades. Sin embargo, no se proporciona información específica sobre la prevalencia de estas enfermedades crónicas en la población estudiada. Además, no se establece una relación directa entre los antecedentes familiares y el ausentismo o rendimiento laboral.

En segundo lugar, aunque se mencionan los estilos de vida saludable, como el bajo consumo de tabaco y alcohol, el compromiso con el ejercicio físico y el consumo adecuado de agua diario, no se establece cómo estos factores se relacionan con el ausentismo o rendimiento laboral. Aunque se menciona que son factores de riesgo modificables que pueden contribuir al retraso en el desarrollo de enfermedades crónicas, no se proporciona información sobre cómo estos factores afectan directamente la asistencia o desempeño laboral.

En tercer lugar, se identifican varios factores influyentes en el absentismo laboral, como la seguridad y salud laboral, la estructura de trabajo, las oportunidades de desarrollo personal y

profesional, entre otros. Sin embargo, no se establece una relación clara entre estos factores y la incidencia de enfermedades crónicas o el rendimiento laboral. Aunque estos factores pueden tener un impacto en la satisfacción laboral y la motivación de los empleados, no se muestra cómo se relacionan directamente con las enfermedades crónicas o el ausentismo laboral.

En resumen, aunque el estudio proporciona información sobre los antecedentes familiares de enfermedades crónicas, los estilos de vida saludable y los factores influyentes en el absentismo laboral, no se logra establecer una conexión directa entre estos elementos y la incidencia de enfermedades crónicas o el rendimiento laboral. Sería necesario realizar investigaciones adicionales o continuar con la misma y recopilar datos más específicos para comprender mejor estas relaciones.

Por consiguiente, al demostrar la incidencia del ausentismo en los departamentos participantes de la investigación, es decir en los funcionarios de salud que tuvieron mayor prevalencia de enfermedades crónicas como la hipertensión (HTA), diabetes mellitus tipo 2(DMT2), y la artrosis a que departamento pertenecen para emplear los controles pertinentes a estas enfermedades.

Además, se puede dar seguimiento a el personal en conjunto con el departamento de salud ocupacional de tal forma que se mencione estadísticamente sí han mejorado sus controles de las enfermedades crónicas no transmisibles como la hipertensión arterial (HTA), la Diabetes Mellitus Tipo2 (DMt2) y la artrosis, ya con un personal concientizado de su enfermedad asistiendo periódicamente a sus citas con el especialista de salud ocupacional, notificando de con tiempo de sus terapias físicas de ser necesarias a sus jefes inmediatos para no recargar a sus compañeros de trabajo y así promover el trabajo en equipo con una mejor planificación de

horario, aparte de aquellas personas que han presentado síntomas en jornada de trabajo tener ya un diagnóstico como tal de su enfermedad y ser captado de manera más acertada en las estadísticas y saber cómo la prevalencia incide en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

Del personal de Salud del Hospital Susana Jones, se obtuvo una N de 101 personas. Las cuales 61.4% pertenecen al género femenino y el 38,6% al género masculino. Más del 50% de los trabajadores se encuentra entre los 40 y 59 años, en el 77,33% de ellos se encuentra sobre los 40 años el 43,64%.

Relacionando los resultados obtenidos en esta investigación, se considera que existe una gran población que cuenta con antecedentes familiares de HTA (67,8%). Un 27,1% mencionan tener antecedentes familiares de DMT2 y una minoría cuenta 5,1% de antecedentes familiares para Artrosis.

En cuanto a los estilos de vida saludable, se observa que la mayoría de los participantes del estudio tiene un bajo consumo de tabaco (9,9%), Alcohol (39,6%), realizan ejercicio físico (38,6%), toman 8 vasos de agua diariamente (74,3%). Estos factores de riesgo, que es como se consideran, al ser modificables, pueden permitir el retraso en el desarrollo de ECNT, como las estudiadas aquí (HTA, DMT2, Artrosis).

De acuerdo a la muestra tomada del personal de salud de hospital Dra. Susana Jones, se observa que existe una minoría que ha sido afectado por limitaciones físicas relacionadas a enfermedades crónicas, alcanzó a penas un (28,7%) en pérdida de visión, 18,8% en pérdida de

movilidad, un 100% niega tener amputaciones de extremidades como consecuencia de ECNT y al menos un 57,4% de los encuestados refiere, sentir algún tipo de dolor articular o muscular durante sus horas de trabajo.

Al investigar sobre el diagnóstico de enfermedades crónicas en los colaboradores de salud, se observa que el 86,1% niega haber sido diagnosticado con DMT2, el 69,7% de los encuestados niega padecer de HTA y el 88,1% responde no tener un diagnóstico de artrosis. Para aquellos que, sí mantienen en su historial médico, alguna de las enfermedades crónicas estudiadas, al menos el 39,7% menciona consumir sus medicamentos de manera diaria.

En relación a los encuestados que presentaron ser diagnosticados con DMT2 se observa que solo 3 mujeres y 3 hombres dan positivo en los últimos 5 años, siendo un 2,97% de la población muestra. Mientras que para los diagnosticados en los últimos 10 a 20 años, es decir, el (4,95%). Finalmente, el género masculino fue diagnosticado durante este último periodo (10-20 años) 3 hombres los cuales representan 2,97% de la muestra trabajada.

Una pregunta que motiva el estudio en esta población fue: Las Ausencias laborales y como estas impactan a la organización. Un 38,6% responde que tiene mucho impacto y otro 34,7% refiere que tiene bastante impacto en la institución.

Alguno de los aspectos investigados para conocer los factores que motivan el ausentismo laboral, fueron los siguientes y a su vez, compartimos los resultados más relevantes: El 42,6% considera que el poco compromiso por la cultura social afecta a la organización; el 45,5% manifiesta que los principios y valores de la organización no son una causa de absentismo laboral; la ética en los colaboradores tiene mucho que ver con un 50,5%; el grado de compromiso del colaborador, impacta mucho (49,5%) el absentismo laboral.

Continuando con otros aspectos investigados para comprender mejor, que puede motivar el absentismo laboral dentro de la institución, el personal de salud responde lo siguiente: La seguridad y salud laboral influye mucho (45,7%) en el absentismo; la estructura de trabajo afecta mucho (52,5%); el trabajo equitativo y el reconocimiento de méritos impacta mucho (54,5%); las oportunidades de desarrollarse personal y profesionalmente influye bastante (41,6%); incentivos retributivos y por carrera profesional (45,5%); políticas de control de absentismo y sanciones impuestas.

Al consultar a los participantes de esta investigación, sobre permisos, licencias y algunas oportunidades para atender embarazo, paternidad y otras situaciones particulares, los colaboradores responden lo siguiente: Reincidencia en estar indispuesto, afecta mucho (47,5%); bajas medias cortas o de mediano plazo, afectan poco con un 45,5%; licencias por maternidad, paternidad, permisos, etc. Afectan en nada (64,4%); aspectos privados o personales del colaborador, influye poco (39,6%), licencias retribuidas por asuntos personales o libre disposición influye poco (43,6%). Se considera que los colaboradores no se sienten directamente afectados, cuando obtienen un permiso consensuado. Sin embargo, al relacionar las respuestas por indisposición o bajas médicas, si lo relacionan a un bajo rendimiento laboral y conductas absentistas.

De los resultados obtenidos por el personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, se les cuestiona que consideran para mejorar el rendimiento laboral, manifestando con un 51,5%, que es posible realizar evaluaciones de rendimiento laboral en el hospital y debería hacerse; el 57,4% manifiesta que los aspectos organizativos como la estructura y los procesos son poco el impacto que tienen; la cultura de la organización como mucha con un 36,6%; mejoras

tecnológicas incorporadas como mucha con un 51,5% y el liderazgo desde puestos directivos con el 44,6% como mucha su influencia para mejorar el rendimiento laboral.

Algunos otros aspectos que se evaluaron dentro de la investigación mantenían el objetivo de que los colaboradores expresaran su opinión. Vemos entonces los resultados más destacados: la fijación de metas y establecimiento de indicadores con un 46,5% como mucho; motivación e incentivos para el trabajador con un 55,4% como bastante, actividades formativas con un 38,6% como bastante, paga adicional al colaborador por su rendimiento con un 40,6%, condiciones impuestas para progresar en las carreras administrativas con 39,6% como bastante. Todos estos aspectos y otros muestran como el colaborador dentro de la institución, requiere algo más que compromiso, cultura y suplir sus necesidades; una estrategia valiosa es reconocer sus esfuerzos y retribuirlo por ello.

8. Recomendaciones:

Realizar campañas internas para el personal de salud para concienciar a los colaboradores al autocuidado. La promoción de hábitos y estilos de vida saludable es una forma de evitar el desarrollo de ECNT en los colaboradores con antecedentes familiares o no y mejorar la proyección a la comunidad, tomando la iniciativa con ellos mismos.

Fomentar programas de formación dual o en alternancias, para mejorar los conocimientos en las áreas de desempeño laboral, incluido herramientas gerenciales al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones.

Planificar talleres educativos por parte del médico de Salud Ocupacional dirigidas al personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones, sobre Las enfermedades crónicas degenerativas en el ausentismo y rendimiento laboral exponiendo las consecuencias de estas enfermedades.

Llevar un registro del personal de salud con diagnóstico de enfermedades crónicas y brindar espacio para sus citas regulares con su médico de cabecera, permitiendo el control de sus enfermedades, así como un tratamiento adecuado.

Concientizar a las autoridades del Hospital Dra. Susana Jones, sobre el impacto de un ambiente laboral inapropiado, la falta de liderazgo asertivo por parte de los directivos y empujar al colaborador a jornadas extensas sin descanso, entre otros; son factores que van en detrimento de la salud física, social y emocional de los trabajadores de salud.

Promover el crecimiento profesional, reconocer las metas alcanzadas, disponer de herramientas tecnológicas son factores cruciales para mejorar el rendimiento laboral dentro del hospital, animamos a los directivos que procuren cuidar los detalles y pronto percibirán las mejoras dentro del trabajo realizado por los colaboradores en la institución.

Replicar el trabajo realizado en este estudio a otras instituciones públicas de salud y comprobar el comportamiento sobre de las enfermedades crónicas degenerativas en esta casa de salud, o en su defecto determinar qué factor de riesgo está presente en el ausentismo laboral de esos trabajadores.

Bibliografía:

- Bizneo. (10 de Noviembre de 2019). Rendimiento Laboral[Blog]. *Cómo medir el rendimiento laboral*. Madrid, España: bizneo Advanced HR tools.
- Cáncer, I. N. (s.f.). Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/antecedentes-medicos>
- Cáncer, I. N. (s.f.). Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/diagnostico>
- Cáncer, I. N. (s.f.). Síntomas. <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/sintoma>.
- Cardiel, M. H. (2016). Presente y Futuro de las enfermedades reumáticas en Iberoamérica . *Reumatología Clínica*, 279-280.
- Catalunya, C. d. (s.f.). Obtenido de https://www.cedimcat.info/index.php?option=com_content&view=article&id=209:que-es-un-medicamento&catid=40&Itemid=472&lang=es
- Cisneros Rivadeneira. (2021). Incidencia y prevalencia de enfermedades osteomusculares y pérdidas económicas en un call center, año 2018-2019. *FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y EL COMPORTAMIENTO HUMANO UISEK*, 1-70. Obtenido de Cisneros Rivadeneira, D. P. (2021). Incidencia y prevalencia de enfermedades osteomusculares y pérdidas económicas en un call center, año 2018-2019.
- Conde, R. M. (2017). Polifarmacia y morbilidad en adultos mayores. *Revista Médica Clínica Las Conde*, 31-35.
- Dan L. Longo, A. S. (2018). Manual de Medicina Interna. Mexico : Mc Graw Hill Companies Inc.
- Delgado, M. (2018). *Asociación entre el índice de masa corporal y el riesgo de desarrollar diabetes mellitus tipo 2 en una muestra de adultos panameños*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Panamá.: (Tesis de Licenciatura). Universidad de Panamá.
- EcuRed. (s.f.). Obtenido de https://www.ecured.cu/Estilo_de_vida
- Española, R. A. (s.f.). Obtenido de <https://dle.rae.es/edad>
- Española, R. A. (s.f.). Obtenido de <https://dle.rae.es/sexo>
- Forbes, R. (2019). *Ivertir en la Salud del Colaborador*. México.
- García Salinero, J. (2004). *Estudios descriptivos*. Nure Investigación, 7. Obtenido de <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>. Obtenido de García Salinero , J. (2004). Estudios descriptivos. Nure Investigación, 7. Obtenido de

<http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>

- Hernández-Garduño, A. I., et al. . (2019). Relationship between depression and hypertension in older adults in Mexico. . *International Journal of Geriatric Psychiatry*, , 34(5), 756-763.
- J. Larry Jameson, A. S. (2018). Harrison. Principios de Medicina Interna, 20e. Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de CV.
- Johnson, R., et al. . (2019). Genetic factors in chronic degenerative diseases. . *Human Genetics*, , 138(10), 1031-1050.
- Li, Y., et al. . (2017). Association between sleep-disordered breathing and hypertension: a population-based study in rural China. *Sleep Medicine*, 37, 178-183.
- Li, Z., et al. . (2019). Ambient air pollution exposure and risk of diabetes: A systematic review and meta-analysis. . *Environmental Research*, , 180, 108817.
- López, A. (2017). *Calidad de vida relacionada con la salud en pacientes con artrosis de rodilla en Panamá*. . Panamá.: (Tesis de Maestría). Universidad de Panamá.
- López, G., et al. . (2018). Prevalencia y factores de riesgo de enfermedades crónicas degenerativas en una población urbana de México. . *Revista de Investigación en Salud*, 20(1), 36-45.
- MARIN SAMANEZ, H. S. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico[online]*, 42-52.
- Martínez-Gómez et al. (2019). Clima laboral y ausentismo en organizaciones de servicios de salud. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 35(2), 89-98.
- Medicine, T. E. (2005). EURUTAC.
- Ministerio de Salud, A. (s.f.). Obtenido de <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- MINSa. (3 de octubre de 2018). *minsa.gob.pa*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pa/noticia>
- MINSa. (s.f.). ANALISIS DE SITUACION DE SALUD. *ANALISIS DE SITUACION DE SALUD*, 236.
- Montoya Agudelo, C. A. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 1-20.
- N.H.Cho. (2018). Estimaciones Mundiales de Prevalencia de diabetes para 2017 y para 2045. *Atlas de diabetes de la FID*, 271-281.

- Nacional, A. (2005). *Ley 59 del 28 de diciembre del 2005*.
- OIT. (7 de MARZO de 2018). OIT . Obtenido de <http://www.iol.org/global/lang-es/index.htm>
- OMS. (2018). Hacia la Salud Universal de Panamá. *Análisis de Situación de Salud. Macro Visión Nacional de Salud*, 64-68.
- OMS. (1 de junio de 2018). *who.int*. Obtenido de https://www.who.int/features/factfiles/noncommunicable_diseases/es/
- OMS. (13 de sep de 2019). *Artículos Académicos OMS Hipertensión*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hypertension>
- OPS/OMS. (2020). Las Mujeres y los hombres enfrentan diferentes riesgos de enfermedades crónicas. *[artículo online]*, 227.
- Organización Panamericana de la Salud, O. (2020). Etiquetado Frontal de Advertencia.
- PANLAR ORG. (11 de NOVIEMBRE de 2019). *Infosalus/Investigación*. Obtenido de www.panlar.org
- Ríos, M., et al. . (2021). Prevalencia de artrosis en adultos mayores de 50 años en la provincia de Panamá, 2021 . *Revista de Investigación en Salud* , 10(2), 125-135.
- Rodríguez, J., et al. (2020). Prevalencia de diabetes mellitus tipo 2 en adultos mayores de 40 años en la provincia de Panamá Oeste, 2020. . *Revista Científica Multidisciplinaria de Investigación*, 1(2), 65-76.
- Rodríguez, M., et al. . (2018). Consumo de sal y prevalencia de hipertensión arterial en adultos jóvenes en España. . *Revista Española de Cardiología* , 71(2), 123-129.
- Rodríguez-Martínez, A. . (2019). Motivación laboral y rendimiento de los empleados: un estudio empírico. . *Revista de Investigación en Psicología Organizacional* , 25(2), 112-127.
- Salud, O. M. (s.f.). <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>.
- Salud, O. M. (16 de Enero de 2018). OMS- Discapacidad y Salud *[artículo online]*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Salud, O. P. (2020). Informe de Situación-Panamá. *Reporte COVID-19*, 37.
- Sánchez-Rodríguez, C., Ramírez-Montoya, M. S., & Larios-Reyes, R. . (2018). Impacto del clima laboral en el rendimiento de los empleados: un estudio empírico. . *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* , 34(2), 87-95.

- Santos, V. R. (Septiembre de 2022). *El Periódico*. Obtenido de <https://www.elperiodicodepanama.com/hospital-susana-jones-cano-parte-de-nuestra-historia/>
- Senacyt. (2 de 4 de 2017). *ANPIS*. Obtenido de <https://www.senacyt.gob.pa>
- Silvia Gutiérrez, C. C. (27 de Agosto de 2016). *Repositorio UniLibre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co>
- Smith, R., et al. . (2017). Air pollution and the incidence of chronic degenerative diseases: a population-based study in a US urban area. . *International Journal of Environmental Research and Public Health*, , 14(8), 836.
- Social, C. d. (2004). *Reglamento Interno del Personal*.
- Vargas, F. (05 de 2019). *Wright.cl*. Obtenido de <https://wright.cl/sitio/2019/02/25/active-workplace-well-being-calidad-de-vida-en-el-trabajo-para-el-desempeno-superior/>
- Victoria, J., & Haughton, M. (2018). Hacia la Salud Universal de Panamá. *Publicación de la OMS*, 64-68. Obtenido de http://www.paho.org/pan/index.php?option=com_
- Yaniseelli, A. (17 de MAYO de 2018). *HIPERTENSIÓN, ENFERMEDAD SILENCIOSA QUE AFECTA 35% DE LOS PANAMEÑOS*. Obtenido de <http://www.css.gob.pa>

Anexo 1 : Presupuesto

Se aclara, que esta investigación será realizada con recursos financiero propios

Rubros	Cantidad	Unidad	Precio Unitario \$	Sub Total	Total, Rubro
Personal					
Consultas o asesorías de especialistas o expertos en el tema académicos,	4		B/.200.00		B/.800.00
Congresos, seminarios, simposios, encuentros, gastos de viajes, pasajes.	2		B/80.00		B/.160.00
Bienes					
Lápices	2	Docenas	\$3.00	¢6.00	
Tinta de impresora	6 negros y 6 de color	Media docena	\$20.00	\$240.00	
Impresora Multifuncional	1	unitario	\$40.00	\$43.00	
Pendrive o USB de 16 G c/u	2	unidad	\$15.00	\$32.00	
Páginas blancas 8 ½ x 11	4	docenas	\$4.00	\$16.00	
Guillotina	1	unidad	\$20.00	\$22.00	
Engrapadora	2	unidad	\$5.00	\$6.00	
Sobres amarillos 8 ½ x 11	6	docenas	\$2.50	\$15.00	
Clip de aluminio	2 cajas	docenas	\$2.00	\$4.00	
Ligas de hule	1	caja	\$2.00	\$2.21	
Ganchos de metal	2	cajas	\$3.00	\$6.21	
Total, en Bienes					\$392.42
Asistencia Laboral Estadística			\$100.00		
Teléfono			\$50.00		
Viáticos de transporte			\$100.00		
Internet			\$60.00		
Incentivos para los colaboradores			\$100.00		
Energía eléctrica			\$30.00		\$440.00
				Gran total	\$1,792.42

Anexo 2: Cronograma

Segunda etapa del Protocolo de Investigación tendrá una duración aproximada de 12 meses. Año 2022.

[illegible]

Anexo 3: Introducción a Instrumento de Estudio

Título del proyecto: ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022.

Investigadores: Wuendis Rivera y Perla Orocú.

Estimado (a) Colaborador de la salud (a):

Mediante la presente, usted ha sido invitado a participar en un estudio sobre El objetivo de la investigación de Analizar la prevalencia de las enfermedades crónicas que inciden en el rendimiento y ausentismo laboral del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano. En base a la información obtenida, se propone sugerir un manual de medidas prácticas para mantener control sobre estas enfermedades.

Para ello, se solicita su participación en el estudio, mediante respuestas a un cuestionario: previo a la orientación por parte de los autores del proyecto de investigación al personal de salud. Usted debe conocer que su participación es voluntaria y anónima.

RIESGOS Y BENEFICIOS: Para los participantes, este estudio no representa ningún riesgo en términos de su integridad como personal de salud del hospital. Es una actividad voluntaria y complementaria para la investigación. Además, usted puede abandonar el estudio cuando así lo considere. Los beneficios no serán inmediatos, pero los resultados de la investigación a mediano plazo podrían contribuir a identificar la prevalencia de las enfermedades crónicas y mejorar el control de salud de cada colaborador de este nosocomio.

ALMACENAMIENTO DE LOS DATOS PARA LA CONFIDENCIALIDAD DEL PROYECTO: los resultados del cuestionario realizado previa autorización de los participantes en la investigación, serán transcritos posteriormente. La investigación mantendrá la confidencialidad de la identidad de todos los participantes y usará los datos con propósitos profesionales, codificando la información y manteniéndola segura con llave en el archivo personal de uno de los investigadores el cual reposa en su casa. Solo los investigadores tendrán acceso a esta información y cualquier reporte que se genere presentará los datos de manera agregada. En ningún caso se identificarán personas individuales.

Página 2 de 2

LUGAR Y TIEMPO INVOLUCRADO: Responder las 10 preguntas del cuestionario tomará aproximadamente 15 a 20 minutos. Se llevará a cabo su área de trabajo y en horario disponible.

CÓMO SE USARÁN LOS RESULTADOS: Los resultados de la investigación se emplearán para generar nuevo conocimiento relacionado con la prevalencia de enfermedades crónicas que inciden en el rendimiento y ausentismo laboral de los colaboradores de la salud. Los resultados se recogerán en una tesis y serán mostrados en conferencias y otras actividades científicas. En todos los casos, se mantendrá una estricta confidencialidad y privacidad de los participantes.

Cualquiera consulta favor comunicarse con alguno de los investigadores por los teléfonos personales o puede contactar al Comité de Bioética de la Universidad Santander Panamá, al teléfono 392-3470 para resolver sus dudas.

DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES

He leído y discutido la descripción de la investigación con el investigador.

He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del propósito y procedimientos en relación al estudio.

Mi participación en esta investigación es voluntaria y puedo negarme a participar o renunciar a participar en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Ninguna información derivada del proyecto de investigación que me identifique será publicada o revelada sin mi consentimiento particular.

De tener alguna duda respecto al estudio, puedo contactar con cualquiera de los investigadores, quienes responderán mis preguntas.

Mi firma significa que estoy de acuerdo con participar en el estudio.

Anexo 4: Consentimiento Informado.

Yo _____ (nombre completo).

Estoy de acuerdo en participar del estudio titulado. ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022. Se me ha explicado el propósito y naturaleza del estudio por los investigadores Wuendis Rivera y Perla Orocú. Comprendo lo que se me solicita y también sé que puedo hacer las consultas que estime pertinentes. Sé que puedo contactar a los investigadores en cualquier momento y que puedo suspender mi participación en cualquier momento si así lo deseo.

Firma del participante: _____ Fecha: _____
____/____/____

Declaró que se ha explicado el Consentimiento Informado de forma clara, el propósito y naturaleza del estudio, respondiendo cada consulta del participante y el participante ha comprendido todos los puntos expuestos en la encuesta.

Firma del investigador: _____ Fecha: ____/____/____

Anexo 5: Instrumento de Estudio

1 de 11

Título: INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022.

Integrante(s): Lcda. Wuendis Rivera Código(s): 19112007

Lcda. Perla Orocú Código(s): 19112001

Introducción

Las enfermedades no transmisibles constituyen un problema de salud pública que genera la erogación de una gran cantidad de recursos financieros a consecuencia de los elevados costos en la atención requerida para su manejo.

La mayoría de los países en desarrollo de América Latina se encuentran en una etapa de transición epidemiológica, la cual se caracteriza por el cambio de enfermedades transmisibles a las crónicas no transmisibles como fuentes principales de morbilidad y de mortalidad. Estos países también se encuentran en una etapa de transición demográfica, en un cambio de un modelo de tasas de fecundidad y mortalidad altas a uno de fecundidad y mortalidad bajas. En ellos existe una transición nutricional, dado el cambio de los hábitos alimentarios tradicionales a uno alto en grasa saturada, azúcar y carbohidratos refinados y bajos en fibra dietética.

Objetivo

Realizar un análisis en la Incidencia De Las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2022.

Encuesta para analizar la Incidencia De Las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Dra. Susana Jones.

Fecha: ____ / ____ / ____

Departamento: _____

Edad: _____ Género: F _____ M _____

-Conteste con X, cuando su respuesta sea afirmativa.

Registro inicial del encuestado.

Se ha Atendido con el servicio de Salud Ocupacional de la institución en la que laboral:

Sí _____ No _____

¿Tiene antecedentes familiares de enfermedades como HTA, DMT2 o Artrosis?

Sí _____ No _____

Si su respuesta es Sí, indique a cuál de las tres corresponde:

HTA, _____ DMT2 _____ Artrosis _____

Relación Familiar de quien presenta antecedentes patológicos:

Padre/Madre _____ Tíos _____ Abuelos _____

¿Cuenta con un Médico de Cabecera? Sí _____ No _____ indique su especialidad:

Med. General _____ Med. Internista _____ Salud Ocupacional _____.

Toma sus medicamentos diariamente Sí _____ No _____

En función a su respuesta; proceda a llenar el cuestionario sobre antecedentes familiares de enfermedades como HTA, DMT2 o Artrosis, según sea el caso.

Diagnóstico y control de la hipertensión.

Antecedentes de enfermedades Hipertensiva:

¿Realiza ejercicio físico? Sí _____ No _____

¿Cuántos vasos de agua toma al día?

De 1 a 2 vasos diarios de agua _____

De 2 a 4 vasos diarios de agua _____

De 4 a 6 vasos diarios de agua _____

De 6 a 8 vasos diarios de agua _____

Más de 8 vasos diarios de agua _____

¿Alguna vez le han tomado la presión arterial?

SÍ _____ NO _____ NO SABE _____

¿Cuándo fue la última vez que le tomaron la presión arterial?

Menos de 6 meses _____

Entre 6 y 11 meses_____

Entre 1 y 2 años_____

Más de 2 años_____

No sabe/ No está seguro_____

¿Fuma? Sí_____ No_____

Si su respuesta fue positiva, ¿a qué edad inicio a fumar?

Menos de 14 años_____ Entre 14 y 18_____ Más de 18_____

Ingiere bebidas alcohólicas: Sí_____ No_____

Si su respuesta fue positiva, ¿a qué edad inicio a ingerir licor?

Menos de 14 años_____ Entre 14 y 18_____ Más de 18_____

¿Alguna vez un médico u otro profesional de la salud le ha dicho que usted tiene presión alta?

SÍ_____

NO_____

NO SABE_____

Edad cuando fue diagnosticado

<40 años_____

40 – 64_____

65+_____

Tratamientos recetados

Tomar medicamentos_____

Comer con poca sal_____

Bajar de peso_____

Dejar de fumar_____

No tomar bebidas alcohólicas en exceso_____

Hacer ejercicios o actividad física regularmente_____

Evitar el estrés_____

Remedios caseros_____

Otro (Indique) _____

Ninguno_____

¿Aproximadamente cuantas veces en los últimos 12 meses, ha ido a consulta con un
médico por el colesterol alto?

Una o más veces_____

Nunca_____

No recuerda/ No está seguro_____

En sus horas laborables presenta alguno de los siguientes Síntomas:

¿Dolor de Cabeza?: Sí_____ No_____

¿Mareos?: Sí_____ No_____

¿Visión Borrosa?: Sí_____ No_____

¿Piernas hinchadas?: Sí_____ No_____

Antecedentes familiares de enfermedades como DMT2.

Diagnóstico y control de diabetes.

¿Alguna vez le han hecho un examen de glucosa o azúcar en la sangre?

SÍ_____

NO_____

NO SABE_____

¿Cuándo fue la última vez que se hizo examen de azúcar en la sangre?

Menos de 6 meses_____

Entre 6 y 11 meses_____

Entre 1 y 2 años_____

Más de 2 años_____

No sabe/ No está seguro_____

¿Le ha dicho algún médico o enfermera que padece de diabetes o azúcar alta en la sangre?

SÍ_____

NO_____

NO SABE_____

Edad cuando fue diagnosticado.

<40 años_____

40 – 64_____

65+_____

¿Dónde usted se controla la mayoría de las veces la glucemia o azúcar en la sangre?

Hospital público_____

Centro de salud_____

Clínica seguro social_____

Médico privado/ Clínica privada_____

Clínica de empresa_____

Laboratorio clínico_____

Usted mismo_____

No se controla_____

Otro (indique)_____

Tratamientos recetados

Tomar medicamentos_____

Comer con poca sal_____

Bajar de peso_____

Dejar de fumar_____

No tomar bebidas alcohólicas en exceso_____

Hacer ejercicios o actividad física regularmente_____

Evitar el estrés_____

Remedios caseros_____

Otro (Indique) _____

Ninguno_____

¿Aproximadamente cuantas veces en los últimos 12 meses, ha ido a consulta con un médico por diabetes?

Una o más veces_____

Nunca_____

No sabe/ No está seguro_____

En sus horas laborables presenta alguno de los siguientes Síntomas:

¿Se siente mareado?: Sí _____ No_____

¿Se siente tembloroso?: Sí_____ No_____

¿Se siente mareado?: Sí_____ No_____

¿Siente que suda frío o confundido?: Sí_____ No_____

Antecedentes familiares de enfermedades como Artrosis

Presenta algún tipo de discapacidad que a continuación se menciona:

¿Tiene pérdida de visión? Sí_____ No_____

Sufre usted de:

Gota, _____

Diabetes mellitus, _____

Displasias óseas_____

10 de 11

Sufre algún familiar de:

Gota, _____

Diabetes mellitus, _____

Displasias óseas_____

¿Tiene pérdida de movilidad? Sí ____ No____

¿Presenta complicaciones o limitaciones en alguna extremidad de su cuerpo?

Sí ____ No____

Por favor, completar los siguientes datos:

Estatura: _____. Edad_____. Peso: _____lb.

Ha presentado problemas en sus articulaciones por practicar algún deporte.

Sí_____ NO_____

Tiene familiares con artrosis

Sí_____ NO_____

Tiene antecedentes familiares con Artritis

Sí_____ NO_____

Presenta usted los siguientes síntomas:

Dolor articular. Sí_____ NO_____

Deformidad articular. Sí_____ NO_____

Inflamación en las articulaciones. Sí_____ NO_____

Rigidez. Sí_____ NO_____

Crecimiento de los extremos de los huesos que forman la articulación haciendo que la articulación se agrande y ensanche.

Sí_____ NO_____

Dolor en el muslo (por dolor irradiado), Sí_____ NO_____

Dolor de cuello o de la región lumbar, Sí_____ NO_____

Dificultad para el movimiento y contractura de los músculos,

Sí_____ NO_____

Ha notado deformidades articulares Sí_____ NO_____

Presenta limitación de la movilidad con dolor a la presión, chasquidos y crepitación de la articulación, Sí_____ NO_____

Anexo 6: Autorización del Directo Médico del Hospital Dr. SJC.

Panamá, 26 de mayo del 2022

Director Médico
ALEJANDRO ARANGO
Hospital Susana Jones Cano
E.S.M

Respetado Dr. Arango:

Sean nuestras primeras palabras para saludarles y desearles éxito en sus funciones.

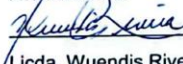
La presente nota, lleva como objetivo solicitarles muy respetuosamente su aprobación para colocar nuestra herramienta de investigación a los colaboradores del Hospital Susana Jones Cano, en horas que no afecten con la jornada laboral y poder avanzar con nuestro proyecto de tesis, que el mismo tiene como objetivo analizar Las incidencias de las Enfermedades Crónicas Degenerativas En El Ausentismo y Rendimiento Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2022.

Las investigadoras, Licda. Wuendis Rivera con cedula de identidad personal: 8-760-1995 y la Licda. Perla Orocú con cédula de identidad personal: 4-759-377, ambas estudiantes de la Universidad Santander, del programa Maestría en Administración de los Servicios de Salud, escogimos este nosocomio para realizar nuestro proyecto de Tesis, el cual lleva como título **"Incidencias de las Enfermedades Crónicas Degenerativas en el Ausentismo y Rendimiento Laboral del Personal de Salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2020."**

Agradecemos de antemano todo su apoyo y quedamos atentos a su respuesta.

¡Saludos cordiales!

Atentamente:


Licda. Wuendis Rivera
Radiología del HSJC


Dra. Yarineth Araúz A.
Subdirectora Médica de Docencia
Reg. 7622
Hospital Dra. Susana Jones Cano-CSS

cc-Dra. Yarineth Araúz, Jefa de Docencia del HSJC,

Anexo 7: Autorización del Directo Técnico para Presentación de Trabajo de Grado**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR TÉCNICO PARA LA PRESENTACIÓN DEL
TRABAJO DE GRADO**

Quien suscribe, Tutor Dr. Jorge L. Alvarado Ayala, con cédula de identidad N°. 8-212-1048, hace constar que ha revisado debidamente el Trabajo de Grado titulado:

**INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRONICAS DEGENERATIVAS EN EL
AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL
HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO** de la (de los) estudiante (s) WUENDIS
YOHARA RIVERA BONILLA y PERLA RACHEL OROCU lo considero apto para ser
sometido a la evaluación de Jurado Examinador.


Firma del Director Técnico.

Fecha: 03 de abril de 2023

Anexo 8: Carta Profesora de Español Certificando la Revisión.

Panamá, 10 de febrero de 2023

Señores,

Universidad Santander

E. S. M.

Estimados Señores,

Yo Rigdalía de Rodríguez con cédula de identidad personal 6-50-2384, Licenciada idónea de Español, certifico que el trabajo de, Perla Oroz, con cédula de identidad personal, 4-759-377, titulado:

Incidencia de las enfermedades crónicas degenerativas en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2022.

cumple con los requisitos de Ortografía, Redacción y Sintaxis, que debe reunir el mismo.

Código de idoneidad: 120435

Atentamente,

Rigdalía de Rodríguez.

Licenciada en Español

Adjunto diploma y copia de cédula

Panamá, 10 de febrero de 2023

Señores,

Universidad Santander

E. S. M.

Estimados Señores,

Yo Rigdalía de Rodríguez con cédula de identidad personal 6-50-2384, Licenciada idónea de Español, certifico que el trabajo de, Wuendis Rivera, con cédula de identidad personal, 8-760-1995, titulado:

Incidencia de las enfermedades crónicas degenerativas en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2022.

cumple con los requisitos de Ortografía, Redacción y Sintaxis, que debe reunir el mismo.

Código de idoneidad: 120435

Atentamente,

Rigdalía de Rodríguez

Licenciada en Español

Adjunto diploma y copia de cédula

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

LA FACULTAD DE

Ciencias De La Educación

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
HACE CONSTAR QUE

Migdalia Diaz S.
PANAMÁ

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

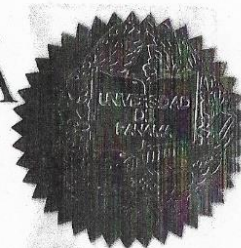
**Profesora de Educación Media
con Especialización en Español**

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS **diecisiete**
DÍAS DEL MES DE **septiembre** DEL AÑO DOS MIL **cuatro**.

Secretario General
Diploma **120435**
Identificación Personal
6-50-2384

Decano

Rector



REPUBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Instituto Regional de Panamá Centro
Panamá, Panamá
18 de noviembre de 2004
Nombre del Destatario del Diploma
MIGDALIA DIAZ S.
Firma del Destatario del Diploma
Firma del Registrador

REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ELECTORAL

Migdalia
Díaz Santamaría de Rodríguez

NOMBRE USUAL
FECHA DE NACIMIENTO: 01-JUL-1960
LUGAR DE NACIMIENTO: HERRERA, OCU
SEXO: F
EXPIRACIÓN: 28-SEP-2022
TIPO DE SANGRE
EXPIRACIÓN: 28-SEP-2037

6-50-2384

Migdalia de Rodríguez

TE TRIBUNAL ELECTORAL

6-50-2384

6-50-2384

Anexo 9. Registro de Protocolos de Investigación para la Salud.



Hemos recibido su solicitud referente al protocolo de investigación **INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2020.**

Su protocolo ha sido incluido en el registro de protocolos de investigación para la salud. **Registro número 1985**

Para acceder al Registro de Protocolos de Investigación para la Salud por favor ingrese a la plataforma en la siguiente dirección

<https://siemgplus.minsa.gob.pe/resegis/>

Agradecemos continúe informándonos a través de la plataforma web RESEGIS, de los avances de esta investigación, tanto en lo relacionado a la obtención de la aprobación ética, la fecha real de inicio, una vez confirmada, y en especial, notificándonos oportunamente, previo a su difusión por cualquier medio, sobre aquello que pueda apoyar la toma de decisiones en favor de la salud de la población a medida que vayan obteniendo resultados parciales, así como los finales, que puedan ser de impacto en este sentido y publicaciones que resulten, para ser vinculadas electrónicamente al registro en un período no mayor de tres meses posterior a su publicación.

Fundamento legal: La Ley 84 de 14 de mayo de 2019, en el artículo 51, crea el Registro Nacional de Investigación para la Salud, para la inscripción por parte del investigador principal de toda propuesta de Investigación para la salud. Las

investigaciones (para la salud) que requieran aprobación por parte de un comité de bioética de la investigación debidamente acreditado deberán contar con el registro precitado, previamente a ser aprobadas.

Puede descargar la Ley 84, información referente al proceso que los protocolos de investigación para la salud deben seguir antes de iniciarse su ejecución y otros relacionados a través del enlace <http://www.minsa.gob.pa/informacion-salud/regulacion-de-investigacion-para-la-salud>

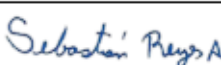
De acuerdo a lo establecido en la Ley 83 de 2012, que los trámites en línea tendrán la misma validez que los realizados de forma presencial y con miras a la mayor agilización de este paso regulatorio, puede imprimir este correo electrónico como comprobante del registro para el proceso de revisión ética al que someterá esta investigación.

Cordialmente,
Regulación de Investigación para la Salud
Dirección General de Salud Pública
Ministerio de Salud
República de Panamá
Teléfono 512-9479
regulaprs@minsa.gob.pa

Anexo 10. Carta Inscripción De Propuesta

	COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN		
	Inscripción Propuesta Trabajo de Grado FR-INE-01	Fecha: 25 – Abril de 2017	
		Versión 0.0	Página 1 de 1

INSCRIPCIÓN DE PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

1. Título del Proyecto:	Incidencia de las enfermedades crónicas degenerativas en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud del Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2021
2. Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
3. Programa:	Maestría en Administración de los Servicios de Salud
4. Unidad Ejecutora:	Hospital Dra. Susana Jones Cano
5. Director Técnico del Estudio:	Dr. Jorge Alvarado
6. Investigador (es):	
Nombre:	Perla Orocú
Correo Electrónico:	rachelpo633@gmail.com
Número telefónico:	6452-4064
Nombre:	Wuendis Rivera
Correo Electrónico:	wdisrivera@hotmail.com/yohara0382@gmail.com
Número telefónico:	6950-7053
7. Duración del Proyecto:	Ocho meses (8)
8. Fecha Probable de Inicio:	13 de mayo 2019
9. Fecha Probable de Terminación:	04 de marzo 2021
10. Fecha de Aprobación de la Coordinación de Investigación:	24MARZO2021
11. Código del Proyecto:	MGSS-2021-03-44
12. Firma Coordinador de proyectos de Investigación	
13. Firma Vicerrector de Investigación	

Anexo 11. Carta No Objeción Institucional

CAJA DE SEGURO SOCIAL



Apartado 08-16-06808
PANAMÁ 5, PANAMÁ

DENSYP-S-DENADOI-N-358-2021

Panamá, 10 de mayo de 2021

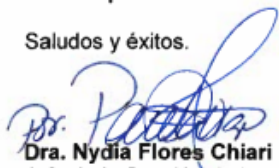
Licenciadas
Wuendis Rivera
Perla Orocú
Investigadora Principal
Ciudad.

Respetada Licda. Espinosa:

Luego de revisada la información recibida con referencia a **"Incidencia de las enfermedades crónicas degenerativas en el ausentismo y rendimiento laboral del personal de salud de Hospital Dra. Susana Jones Cano, 2020"**. Nos es grato informarle que hemos recibido visto bueno del **Dr. Euriko G. Torrazza R.**, Jefe del Departamento Nacional de Docencia e Investigación de la CSS y delegado por el **Dr. Enrique Lau Cortés**, Director General de la CSS, como **Certificación de No Objeción** para desarrollar el protocolo de investigación en el Hospital Dra. Susana Jones Cano.

Adjunto les estamos haciendo entrega de la nota original con el visto bueno mencionado. Queremos solicitarle, que **una vez reciban aprobación por parte del Comité de Bioética, favor presenten la versión aprobada del protocolo junto con la resolución del Comité, así como el registro y aval sanitario correspondiente para la autorización final, sin la cual no podrá iniciar el estudio.**

Saludos y éxitos.


Dra. Nydia Flores Chiari
Jefa de la Sección de Investigación
y Bioética

NFCH/pdt



Adj. Lo Indicado

Anexo 12. Carta De Comité De Bioética



CBI-USantander-M- 027- 2022

Panamá, 08 de abril de 2022

MEMORANDO

Para: Wuendis Rivera
Perla Orocú
 Investigadoras Principales.



De: 
Dra. Nydia Flore Chiari.
 Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre enmienda de protocolo.

En revisión expedita se evaluaron los documentos de la enmienda al Protocolo de Investigación: "INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS EN EL AUSENTISMO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DRA. SUSANA JONES CANO, 2022"

Los Miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden:

☒

Aprobar

☐

Solicitud de Modificaciones

☐

Suspender para correcciones

☐

Denegar

-2-

CBI-USantander-M- 027 - 2022

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Protocolo con enmienda de temporalidad.	Sin versión
Instrumento de estudio, encuesta	Sin versión
Consentimiento informado	Sin versión

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Iliana Ceballos	Medica Pediatra	Miembro
Dora Sánchez Potha	Abogada	Miembro

Como parte del seguimiento que éste Comité dará a su investigación, deberá presentar lo siguiente:

- ▲ Fecha de inicio y culminación del estudio
- ▲ Reportar el status de su investigación cada dos meses.
- ▲ Reportar de inmediato cualquier adenda a la investigación y solicitar aprobación en caso de ser necesario
- ▲ Reportar en un plazo menor de 24 horas cualquier efecto adverso serio, cuando aplique
- ▲ Describir los riesgos potenciales de las terapias experimentales de la medicación a utilizar en su investigación e informar aquellos que se presentan a lo largo de su investigación, cuando aplique
- ▲ Presentar copia digitalizada de su informe final y/o publicación, tan pronto finalice la investigación

Saludos y éxitos,

c. archivos del Comité

