



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**

**CIES-UNAN Managua**



**Maestría en Salud Ocupacional**

**2020-2022**

**Informe final de tesis para optar al Título de Master en Salud Ocupacional**

**ENFERMEDADES LABORALES QUE PREDISPONEN EL AUSENTISMO  
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA POLIVALENTE,  
HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS,  
MANAGUA, NICARAGUA, ENERO- JULIO 2022**

**Autor:**

**Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya**

**Licenciado en Ciencia de la Enfermería**

**Tutor:**

**MSc. Richard Arana Blas**

**Docente Investigador**

**Managua, Nicaragua, marzo 2023**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	i
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>CARTA AVAL DEL TUTOR</b> .....	iv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. ANTECEDENTES</b> .....	2
<b>III. JUSTIFICACIÓN</b> .....	4
<b>IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	5
<b>V. OBJETIVOS</b> .....	6
<b>VI. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>VII. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	17
<b>VIII. RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	21
<b>IX. CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>X. RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>XI. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	41
<b>ANEXOS</b> .....	43

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero-julio 2022.

**Metodología.** Estudio tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores del personal de enfermería del área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños que cumplieron con los criterios de inclusión, se les informó sobre las consideraciones éticas relacionadas a la investigación y que podían retirarse en el momento que considerasen necesario, posterior, realizaron el llenado de las encuestas, la fuente de información fue primaria. El análisis estadístico se realizó SPSS v.25, presentado en Microsoft Word.

**Resultados.** En relación a las características socio-laborales la mayoría (82.5%) de los colaboradores se encuentran en un rango de edad entre 28 a 33 años de edad, son principalmente del género femenino (72%), han padecido de alguna enfermedad respiratoria (72.5%), se han ausentado con una frecuencia de ausencia de 1 vez entre el periodo de enero a julio (47.5%), también se han ausentado de su centro laboral a causa de enfermedades musculoesqueléticos (42.5%).

**Conclusiones.** El personal de enfermería del área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en su mayoría se ha ausentado por enfermedades respiratorias con una frecuencia de una vez en el periodo de estudio, a su vez, se han ausentado por enfermedades musculoesqueléticas por lo cual es fundamental fomentar técnicas ergonómicas durante el ejercicio profesional.

**Palabras claves.** Enfermedad laboral, ausentismo, enfermería.

**Contacto con el autor.** [clintonnzelaya@gmail.com](mailto:clintonnzelaya@gmail.com)

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico primeramente a mi padre celestial “Dios” por darme la sabiduría y fortaleza para lograr cumplir esta meta que me ayudara mi desarrollo profesional, por las bendiciones innumerables que he recibido.

A mi amada esposa Lorena de los Ángeles Velásquez Rosales por motivarme en cada momento, por su apoyo, entrega, dedicación, por tenerme paciencia y apoyo emocional que me ayudaron a culminar esta nueva etapa de mi vida.

A mis padres por comprenderme y apoyarme por no poder estar con ellos el tiempo acostumbrado.

Al MSc. Richard Arana que me acompañó durante la realización de este estudio de tesis, por brindarme sus consejos y conocimiento profesional los cuales me ayudaron a culminar esta tesis.

**Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a dios que siempre me dio fuerzas salud, inteligencia y sabiduría para seguir adelante y haberme permitido culminar mi maestría con éxito.

A mis maestros que con mucha paciencia me dieron sus conocimientos de los diferentes módulos que cursé en el CIES en estos dos años.

A mi amada esposa y mi hija por estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional, brindándome consejos que han sido pilares en mi desarrollo profesional, también les agradezco por todas sus palabras de aliento en los momentos difíciles y lograr vencer las adversidades.

**Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya**

# CARTA AVAL DEL TUTOR



## CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD CIES-UNAN, Managua



### CARTA AVAL DEL TUTOR

Por este medio hago constar que luego de haber acompañado en las diferentes etapas del proceso de elaboración de tesis, el informe final de investigación de tesis se encuentra conforme a lo que establece la guía metodológica para elaborar tesis de posgrado del CIES-UNAN Managua. Así como el cumplimiento del reglamento del sistema de estudios de posgrado y educación continua SEPEC- UNAN-MANAGUA. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria No. 21-2011, del 07 de octubre 2011. De acuerdo al capítulo II sección primera, Artículo 97, inciso D y título II, Artículo 107. Inciso G. los cuales hacen referencia de la aprobación del tutor o director de tesis como requisito para proceder con el acto de defensa.

A continuación, se detallan los datos generales de la tesis:

- Nombre del programa de Maestría: Salud Ocupacional
- Sede y cohorte: Managua, 2020-2022
- Nombre del Maestrando: Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya
- Nombre del tutor: Richard Arana Blas
- Título de la tesis: ENFERMEDADES LABORALES QUE PREDISPONEN EL AUSENTISMO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA POLIVALENTE, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS, MANAGUA, NICARAGUA, ENERO- JULIO 2022

Dado en la ciudad de Managua, Nicaragua, a los 15 días del mes de noviembre del año 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Richard Arana Blas'.

Atte. \_\_\_\_\_

MSc. Richard Arana Blas  
Docente Investigador  
CIES-UNAN, Managua

## I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno que día a día está afectando el funcionamiento de las empresas. Cada individuo cumple unas funciones determinadas que permiten que todos se complementen de una u otra forma para producir un bien o servicio y al faltar uno o varios colaboradores del equipo de trabajo, es evidente que se genere un sinnúmero de inconvenientes, además el ausentismo laboral refleja causas negativas directas e indirectas en las empresas en términos económicos, productivos, administrativos y desgaste en el recurso humano. (Cardenas et al., 2020)

Según estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo las enfermedades y los traumatismos relacionados con el trabajo provocaron la muerte de 1,9 millones de personas en 2016 a nivel mundial, la mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo se debieron a enfermedades respiratorias y cardiovasculares. Entre las principales causas de muerte fueron la enfermedad pulmonar obstructiva crónica, el accidente cerebrovascular y la cardiopatía isquémica. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018)

En América Latina aún no se conoce bien la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. La Organización Internacional del Trabajo estima que, en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno, por lo que, los riesgos laborales se han convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores y que es posible de disminuir con acciones preventivo promocionales de bajo costo e inversión. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018)

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero-julio 2022.

## II. ANTECEDENTES

Sandy Ríos J.U. (2021). Nicaragua. Realizó el estudio: caracterización del ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A Managua - Nicaragua, enero a diciembre 2019, se encontró que el 40% de los colaboradores que presentaron ausentismo por incapacidad medica tenía una antigüedad laboral de 0 a 3 años, el género predominante fue el femenino en un 53.3%, el 53.3% de los colaboradores que presentaron ausentismo por incapacidad medica fueron enfermedades musculo esqueléticas y del tejido conectivo.

Valencia Ascencio L. N, Gómez López I. J, (2019) Colombia. Realizaron el estudio: principales causas médicas de ausentismo laboral en sector salud: revisión sistemática, encontraron que: el 82% de los participantes eran del sexo femenino, la mayoría de los participantes que presentaron mayor ausentismo fueron colaboradores que tenían una antigüedad laboral menor a 3 años (51.4%), la duración de un turno de 12 horas a más tienen mayor probabilidad de ausencia por enfermedad (48%) y el 56% de los participantes relatan sobre dolores músculos esqueléticos mayormente en la región del cuello.

González Serrano M. (2019). Nicaragua. Realizó el estudio: Ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe, encontró que: el 83.43% del personal que presenta ausencia es del sexo femenino, el perfil de auxiliar de enfermería presenta el 28.57% de ausencias, siendo la jornada laboral de turnos mixtos la que representa mayor ausencia con 55%, la principal causa de ausencia es a causa médica en un 86.22%, los grupos de edades que presentan mayor ausencia fueron los colaboradores entre 40 a 50 años de edad (33.75%).



Carrillo Trujillo D. K. (2019). Colombia. Realizó el estudio: Absentismo laboral por incapacidad médica en un centro de contacto de la ciudad de Medellín, encontró que: el 63.8% de los colaboradores eran del género femenino, una edad promedio de 26 años, de los colaboradores ausentes el 4.6% tenía una antigüedad laboral menor a un mes y solamente el 7.8% de los colaboradores ausentes tenía más de 2 años de antigüedad en relación a las enfermedades más prevalentes eran gastrointestinales un 27.51%, vías respiratorias y otorrinolaringológicas un 26.45%, sistema nervioso en un 15.46% y osteomusculares en un 9.11%.

Macías Muñoz Y. M (2018). Colombia. Realizó el estudio: Ausentismo laboral por origen médico durante el período julio 2017 a julio 2018 de los docentes de una corporación educativa. Se encontró que: de los participantes que presentaron ausentismo en el periodo de estudio el 95% era del género femenino, una edad promedio de 33 años, las principales causas de esta fueron las enfermedades respiratorias con 21,4%. En relación al auto reporte de signos y síntomas la mayor sintomatología fue del sistema neurológico con 22,57%; seguido de psicósomático 16,28%; gastrointestinal 15,79%; genitourinario 10,16%; osteomuscular 9,22%.

Taleno Espinoza E. J. (2018). Nicaragua. Realizó el estudio: ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del centro de salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua, en el año 2018, se encontró que 46 para el 79% eran del género femenino, 21 representando el 36% de los colaboradores que presentaron ausentismo a causa medica tenían entre 50 a 59 años de edad, 30 para un 52% tenían una antigüedad laboral de más de 15 años, en relación al motivo de la consulta se encontró que 83 representando el 50% por problemas osteomusculares, en cuanto a los números de días de ausencia el 60% de los colaboradores se había ausentado de 1 a 3 días.

### III. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo tiene otras consecuencias además del aumento en los costos de la organización, como es el hecho del aumento del estrés que ocasiona en los demás trabajadores debido a la falta de sus compañeros, lo cual aumenta la carga laboral ya que se debe cubrir el trabajo del compañero que se ausenta y lograr los resultados de la organización en tiempo y forma. (Taleno Espinoza, 2019)

Según estimaciones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo, 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del Producto Interno Bruto mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

El presente estudio se realizó a colaboradores que desempeñan el cargo de enfermería, se espera que, con los resultados de esta investigación determinar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente en el Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, Managua, Nicaragua, enero- julio 2022, y de esta manera brindar una atención de calidad hacia los usuarios salvaguardando la salud de los colaboradores del personal de enfermería que laboran en dicha área, también se beneficiaran los futuros profesionales ya que podrán acceder a esta información para conocer sobre las enfermedades de origen laboral a los que está predispuesto este gremio y a futuros investigadores como referencia para llevar a cabo sus respectivas investigaciones.

#### IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral se ha incrementado a través de los años, las instituciones de salud no están exentas de este problema. El personal sanitario dadas las características propias de sus labores está expuesto a una mayor carga de trabajo tanto física como emocional. (Mairena Garcia, 2017)

Las consecuencia del ausentismo en el personal de enfermería, impactan de manera directa en las bajas por accidentes y/o enfermedades laborales que a su vez repercuten en la organización del trabajo de cada unidad de servicio en un hospital, el ausentismo laboral requiere la rápida sustitución del personal que está de baja, en muchos casos por un trabajador que no está plenamente formado, o bien, no conoce a fondo el sistema de trabajo de la institución sanitaria que lo emplea, además puede ocurrir que la persona con una molestia o síntomas de dolor, acuda a su puesto de trabajo, pero no pueda realizar las tareas de movilización requeridas. (Centro de Ergonomia Aplicada, 2020)

Por lo antes mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero- julio 2022?

##### Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son las características socio-laborales de la población en estudio?
2. ¿Cuáles son las enfermedades laborales que presentan el personal de enfermería en el área Polivalente?
3. ¿Cuál es la frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente?

## **V. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero-julio 2022.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar socio-laboralmente la población en estudio.
2. Identificar las enfermedades laborales que presenta el personal de enfermería en el área Polivalente.
3. Conocer la frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente.

## **VI. MARCO TEÓRICO**

El 12 de octubre de 2007, el presidente de la República de Nicaragua, comandante Daniel Ortega Saavedra, suscribió un acuerdo con el Banco Centroamericano de Integración Económica, para la realización de los estudios técnicos y posterior construcción del nuevo Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”. La construcción inició en enero de 2012 y concluyó el 31 de marzo del 2015, se erigió en los predios del antiguo Hospital El Retiro, en el centro de Managua, zona de rápido y fácil acceso para toda la población; actualmente se encuentra ubicado en Managua de la Rotonda el Guegüense 400 m. al Este & 300 m. al Sur. El área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños se encuentra ubicado en el piso 3 - bloque1, piso 3 – bloque 3. (Information & Communications Technology S.A, 2017)

### **Perfil Profesional del personal de Enfermería**

En su rol asistencial el personal de enfermería es donde más se exige la evaluación por competencias, transformándose en un profesional competente, aquel que es capaz de aplicar conceptos aprendidos para adaptar su actuación a la situación que enfrenta. Las características individuales que construyen la competencia se denominan dimensiones competenciales y comprenden un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se articulan en seis dimensiones diferentes. (ADALEFE, 2016).

Entre las actividades que el personal de enfermería realiza es cuidar al individuo, grupos y comunidad en la salud y enfermedad considerando el ciclo de vida, respetando la integridad del ser humano, en sus dimensiones: físico, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales. (ADALEFE, 2016)

## **Enfermedad laboral**

La definición legal de Enfermedad Laboral implica la existencia de un nexo de causalidad directo con la actividad laboral: aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que se encuentran en el área donde el trabajador realiza sus labores (generalmente, un único agente causal). (López Narváez, 2015)

Muchas veces es difícil demostrar el origen laboral de las enfermedades debido, entre otras circunstancias, al largo período de latencia y al entrecruzamiento con condiciones de vida del trabajador. Las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía; el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza. (Centro de Ergonomia Aplicada, 2020)

## **Enfermedades musculoesqueléticas**

Afectan principalmente músculos, tendones, ligamentos, articulaciones, cartílagos y nervios, los cuales pueden sufrir desgarros, estiramientos de músculos, así como fracturas y procesos degenerativos de las articulaciones. Estos problemas de salud pueden originarse y ser agravados por las actividades realizadas en su trabajo, enfermedades laborales o relacionadas al trabajo a falta de una buena técnica. Los síntomas que se mencionan con mayor frecuencia son: dolor, inflamación, adormecimiento y limitación de movimientos de la región afectada. Abarcan desde molestias leves hasta muy graves, irreversibles e incapacitantes. (López Narváez, 2015)

**Regiones del sistema músculo-esquelético más afectadas son:** miembros superiores (hombro, brazo y mano), cuello y espalda. (López Narváez, 2015)

**Enfermedades a nivel del hombro.** Los problemas de salud a nivel del hombro, son causados principalmente por realizar actividades que requieren de esfuerzos físicos, como movimientos repetidos de hombro, adoptar posturas incómodas, trabajar con los brazos por encima del plano del hombro, y/o durante periodos prolongado de tiempo. La enfermedad que se da con mayor frecuencia es llamada enfermedad del manguito rotador. (Ministerio de empleo y seguridad social España, 2017)

**Enfermedades a nivel de codo.** A nivel del codo, pueden originarse enfermedades por el uso excesivo de las articulaciones y músculos. Estos ocurren frecuentemente en actividades donde se realiza extensión o rotación forzadas de la muñeca o la mano. (Hidalgo, 2017)

**Enfermedades a nivel mano/muñeca.** Otro problema músculo esqueléticos que padecen los colaboradores con mucha frecuencia, es la enfermedad llamada síndrome del túnel del carpo, que se caracteriza por presentar una lesión en la mano, causada por la realización de movimientos repetidos y/o durante largos periodos de tiempo o cuando se ve obligado a laborar con las muñecas dobladas. (López Narváez, 2015)

**Lumbago.** El dolor puede presentarse por: malos hábitos posturales, traumatismos, trabajos físicos pesados, estar sentado durante tiempo prolongado, movimientos que conllevan a la flexión del tronco con rotación, tareas repetitivas. (Hidalgo, 2017)

Los signos y síntomas de la lumbalgia varían según la intensidad y la zona afectada, se manifiesta por dolor en la espalda baja y se extiende hacia las extremidades inferiores, presentando dolor intenso al ponerse de pie e intentar caminar, limitación dolorosa al movimiento y contractura muscular en la región de la espalda. (Centro de Ergonomía Aplicada, 2020)

**Hernia discal.** Esta se presenta cuando el núcleo o centro de la vértebra de la columna vertebral (que se extiende desde la nuca y cuello hasta la espalda baja) se desplaza hacia la raíz del nervio y lo presiona produciendo una lesión a nivel del nervio. (López Narváez, 2015)

**Ciática o Ciatalgia.** Es un problema causado por compresión del nervio ciático, ubicado en la parte inferior de la pelvis hasta la parte superior del muslo, lo que lo convierte en el nervio más largo del cuerpo humano, por lo tanto, muy vulnerable a lesionarse. Esta se manifiesta por dolor y adormecimiento a nivel del glúteo y región posterior del muslo y pierna. (Ministerio de empleo y seguridad social España, 2017)

### **Otras enfermedades laborales**

**Agentes Químicos.** (Ministerio del Trabajo Colombia, 2014)

Yodo. Enfermedades laborales ocasionadas por la manipulación del Yodo sin los debidos equipos de protección personal: (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018)

- Conjuntivitis
- Faringitis aguda
- Laringotraqueitis aguda
- Sinusitis crónica
- Bronquitis y neumonitis causada por productos químicos, gases, humos y vapores (Bronquitis química aguda)
- Edema pulmonar agudo causado por productos químicos, gases, humos y vapores (Edema pulmonar químico)
- Síndrome de disfunción reactiva de las 'vías aéreas
- Bronquiolitis obliterante crónica, enfisema crónico difuso o fibrosis pulmonar crónica
- Dermatitis alérgica de contacto
- Efectos tóxicos agudos

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

Enfermedades laborales ocasionadas por la manipulación de Cloro sin los debidos equipos de protección personal:

- Rinitis crónica (J31.0)
- Otras enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (Incluye asma obstructiva, bronquitis crónica, bronquitis obstructiva crónica) (J44)



- Bronquitis y neumonitis causada por productos químicos, gases, humos y vapores (Bronquitis química aguda) (J68.0)
- Síndrome de disfunción reactiva de las vías aéreas (J68,3)
- Bronquiolitis obliterante crónica, enfisema crónico difuso o fibrosis pulmonar crónica, (J68.4)

## **Agentes Biológicos**

**Microorganismos y parásitos infecciosos vivos y sus productos tóxicos.**(Hidalgo, 2017)

Tuberculosis (A15 A19)

- Dengue (A90)
- Hepatitis virales (815- 819)
- Enfermedad ocasionada por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) (B20 – B24)
- Malaria (850 – 854)
- Leishmaniasis cutánea (855.1) o Leishmaniasis cutáneo mucosa (855,2)
- Dermatitis pápulo – pustulosas complicaciones (LO8.9)
- Enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (Incluye asma obstructiva, bronquitis crónica, bronquitis obstructiva Crónica) (J44)

La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es un síndrome respiratorio agudo causado por el coronavirus, SARS-CoV-2. Los primeros casos se identificaron en China a fines de 2019 y, en solo unos meses, se extendió por todo el mundo, su expansión acelerada excedió cualquier capacidad de planificación, pronóstico y respuesta, causando las mayores tasas de morbilidad y mortalidad, conocidas hasta ahora en el siglo XXI. (Arpasi Quispe et al., 2022)

El cuidado es un bien interior que persigue y define a los profesionales de enfermería, pero en esta pandemia los principios del cuidado integral del paciente y de cuidado

personal entraron en conflicto debido al aumento de la presión laboral, el riesgo de infección, el estrés físico y emocional. (Arpasi Quispe et al., 2022)

La (Organización Internacional del Trabajo, 2020) indica, si la infección por COVID-19 se contrae por exposición en el trabajo, esta se podría considerarse como una enfermedad profesional. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

### **Agentes Psicosociales.** (Ministerio del Trabajo Colombia, 2014)

Enfermedades laborales que pueden originarse por agentes psicosociales.

- Depresión. (F32)
- Episodios depresivos (F32.8).
- Trastorno de pánico (F41.0)
- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)
- Reacciones a estrés grave (F43).
- Angina de pecho (I20) Cardiopatía isquémica (I25).
- Infarto agudo de miocardio (I21).
- Enfermedades cerebrovasculares (I60 – I69).
- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).
- Úlcera gástrica (K25)
- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6)
- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)
- Estrés post-traumático (F43.1)

### **Agentes Ergonómicos.** (Ministerio del Trabajo Colombia, 2014)

Enfermedades laborales que pueden originarse por agentes ergonómicos, combinación de movimientos repetitivos con fuerza y/o con posturas forzadas de miembros superiores.

- Síndrome de Túnel Carpiano (G56.0)
- Síndrome de Pronador Redondo (G56.1)

- Síndrome de Canal de Guyón. Lesión del Nervio Cubital (Ulnar) (G56.2)
- Lesión del Nervio Radial (G56.3)
- Compresión del Nervio Supraescapular (G56.8)
- Otras mono neuropatías de miembros superiores (G56.8)

### **Ausentismo Laboral:**

La palabra “ausentismo” en sus inicios, se utilizaba para señalar un fenómeno rural consistente en el abandono (ausencia permanente) del cultivo de las tierras, fenómeno notable en las islas británicas conocido como “absentee landlord”. (Ochoa Roca & Carreño Copara, 2019)

En la superficie, el ausentismo parece ser cosa simple, meramente el trabajador no está en su trabajo. En realidad, el ausentismo es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchas motivaciones, muchas consecuencias. El ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa. (Taleno Espinoza, 2019)

El ausentismo surge como la imposibilidad de poder armonizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo, estar enfermo y trabajar. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de los trabajadores que se pensaba que iban a ir a trabajar, por lo tanto, implica pérdida económica para la organización, de hecho, la fuerza de esta medida radica en este hecho. El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. (Sandy Ríos, 2021)

El ausentismo laboral por enfermedad laboral tiene implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa,

porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social. (Lopez Llanos, 2016)

El ausentismo tiene una relación directa con el bienestar de las personas en la organización, de los riesgos que se presentan en el contexto en el que el trabajador desarrolla sus labores se pueden desprender diferentes causas de ausentismo, lo que concierne netamente a condiciones y ambiente de trabajo, estos tienen el potencial de generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Lopez Llanos, 2016)

Las enfermedades son un gran referente del ausentismo sea enfermedad común o laboral, la sintomatología de las enfermedades laborales genera ausentismos constantes a los cuales se debe poner especial cuidado, para evitar enfermedades crónicas que generan un mayor costo a la organización. (Lopez Llanos, 2016)

La enfermedad común resulta uno de las mayores causales de ausentismo laboral y precursores de enfermedades laborales crónicas, muchas veces no es culpa del trabajador presentar sintomatología por algún tipo de molestia o patología, pues el ambiente al que se enfrenta laboralmente no es adecuado, por eso es importante la toma de datos de estas enfermedades como índices que permiten la mejora continua y el diagnóstico organizacional. (Lopez Llanos, 2016)

### **Consecuencia del ausentismo laboral en el personal de enfermería**

El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del personal de enfermería y tiene una tendencia ascendente, es causa de reajustes en la programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas a fin de disminuir el impacto negativo en los usuarios de los servicios de enfermería. (Valladárez Suárez & Vargas, 2012)

Estudios en el ámbito internacional y nacional señalan que los índices de ausentismo en el personal de enfermería son mayores que en el resto de las profesiones sanitarias, y que existe una relación significativa entre ausentismo y factores de riesgo en el personal de enfermería, como ser mujer, mayor de 45 años, hipertensa y diabética. Esto es preocupante, ya que este grupo ocupacional no solo representa la mayor cantidad de personal de un establecimiento de salud de nivel III, sino porque es responsable directo de la gestión y el cuidado de los pacientes durante las 24 horas. (Valladárez Suárez & Vargas, 2012)

El ausentismo repercute en la tarea cotidiana del personal de enfermería, no solo en la dinámica laboral sino también en las relaciones interpersonales, creando clima de hostilidad, discusiones por los cambios de guardias y por los recargos. En virtud de que este trabajo es cada vez más complejo, exige múltiples respuestas de los profesionales que actúan en los servicios de salud, principalmente en cuanto a la prestación de un cuidado de calidad, ocasionando sobrecarga de trabajo, motivada por la presión de tiempo, de la falta de colaboración del equipo y del acúmulo de funciones. (González Serrano, 2019)

Los colaboradores de los hospitales, particularmente el personal de enfermería, están expuestos a una serie de riesgos, tales como: la exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, levantamiento de cargas durante la manipulación de los pacientes, desplazamientos múltiples, entre otros, bien conocidos como productores de daños a la salud de los trabajadores. Por otro lado, siendo el paciente, el objeto de trabajo de este personal, el contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, constituyen una carga mental para este grupo de trabajadores. (Valladárez Suárez & Vargas, 2012)

A esta carga psíquica se añaden las dificultades cotidianas ligadas a la organización del trabajo, tales como: sobrecarga, problemas de comunicación entre colegas y en particular con los médicos, así como los horarios, la rotación de turno y la jornada nocturna. Todos estos factores de riesgos aunados a las condiciones y estilos de vida, configuran perfiles

de malestares, enfermedades, desgaste físico y emocional, incapacidades e insatisfacción laboral, específicos del personal de enfermería. (Valladárez Suárez & Vargas, 2012)

Los Hospitales han sido clasificados como centros de trabajo de alto riesgo, por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica, por la multiplicidad de riesgos a los cuales se exponen los trabajadores. En líneas generales, los factores de riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores de la salud, y en particular el personal de enfermería (por ser el colectivo de trabajadores y trabajadoras en contacto directo con los enfermos). (Valladárez Suárez & Vargas, 2012)

## **VII. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **a. Tipo de estudio**

Descriptivo de corte transversal.

### **b. Área de estudio.**

Área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

### **c. Universo y muestra**

El presente estudio estuvo constituido por 40 colaboradores del personal de enfermería en el área Polivalente del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.

### **d. Unidad de análisis**

Personal de enfermería que laboran en el área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

### **e. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que presentaron ausentismo por enfermedad de origen laboral en el periodo de estudio.
- Personal de enfermería que tuvieran más 6 meses de laborar en el área Polivalente
- Personal de enfermería quienes aceptaron participar en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que presentaron ausentismo por enfermedad laboral en otro periodo de tiempo.
- Personal de enfermería que tuvieran 6 meses o menos de laborar en el área Polivalente
- Personal de enfermería quienes no aceptaron participar en el estudio.

## **f. Variables por objetivos**

### **Objetivo 1. Caracterizar socio-laboralmente la población en estudio.**

- Edad
- Género
- Procedencia
- Antigüedad laboral en la empresa
- Tiempo en el servicio
- Horas laboradas a la semana
- Número de pacientes asignados por turno.
- Antecedentes de enfermedades laborales.

### **Objetivo 2. Identificar las enfermedades laborales que presenta el personal de enfermería en el área Polivalente.**

- Enfermedades respiratorias.
- Tipo de enfermedades respiratorias.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Tipo de enfermedades cardiovasculares.
- Enfermedades inmunológicas.
- Tipo de enfermedades inmunológicas.
- Enfermedades endocrinas.
- Tipo de enfermedades endocrinas.
- Enfermedades dermatológicas.
- Tipo de enfermedades dermatológicas.
- Enfermedades musculoesqueléticas.
- Tipo de enfermedades musculoesqueléticas.

### **Objetivo 3. Conocer la frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente.**

- Ausentismo
- Frecuencia de ausentismo laboral



#### **g. Fuente de información**

La fuente de información fue primaria, que fueron los recursos del personal de enfermería del área Polivalente. La entrevista fue la técnica y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

#### **h. Técnica de recolección de datos.**

La técnica utilizada consistió en encuestas directas, conteniendo las variables de estudio operacionalizadas llenadas por los colaboradores del personal de enfermería del área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Actividad realizada por el mismo investigador en el mes de septiembre.

#### **i. Instrumento de recolección de información.**

Se solicitó autorización en la dirección del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños para realizar el estudio en el área Polivalente, y así aplicar el instrumento al personal de enfermería de esta área, informándoles de forma verbal y escrita la descripción de objetivos beneficios del estudio y su autonomía por continuar o retirarse cuando consideren pertinente, así como la confidencialidad de la información recolectada.

#### **j. Procesamiento de la información**

Los datos recogidos, fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 25, donde se presenta una distribución de frecuencia expresada en cifras absolutas y porcentajes. Los resultados y las tablas de salida para las diferentes variables y los resultados fueron analizados por el investigador. Se utilizó Microsoft Office Word para el informe, Microsoft Office PowerPoint para la presentación de la información.

#### **k. Consideraciones éticas**

Se le explicó el objetivo del estudio al director docente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Se solicitó firma de consentimiento informado al personal de enfermería que quisieran participar voluntariamente en el estudio. Se mantuvo el anonimato y codificación de datos a nivel individual y la información fue utilizada solamente con fines académicos investigativos por este investigador principal. No se hicieron remuneraciones económicas de ningún tipo a la empresa ni a sus colaboradores.

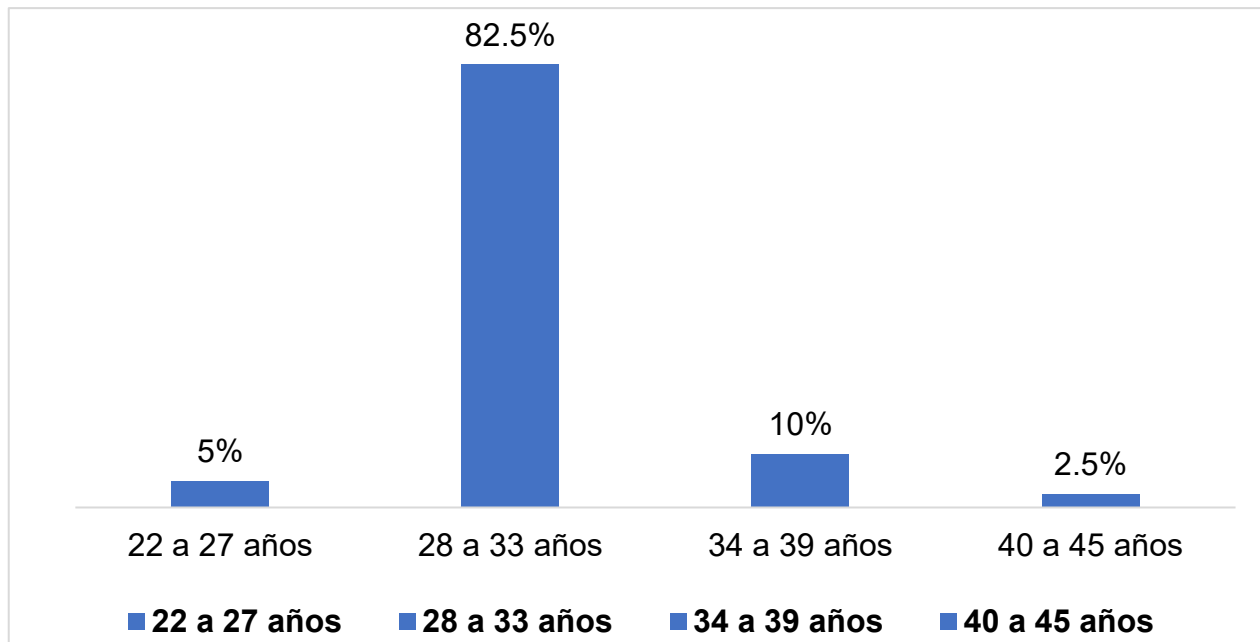
## **I. Trabajo de campo**

El trabajo de campo se inició con la aplicación de las encuestas impresas en el mes de septiembre del año 2022 la cual fue de auto llenado con explicación previa del investigador. Se aplicaron, de lunes a viernes de las 8 de la mañana hasta las 2:00 pm, los participantes fueron los colaboradores del personal de enfermería captados en el área Polivalente. Las encuestas se digitalizaron por el encuestador, una vez completada la base de datos la información fue analizada para luego ser revisada y preparar el informe final.

## VIII. RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Objetivo 1. Caracterización socio-laboral de la población en estudio

#### Gráfico 1 Edad del personal de enfermería del área Polivalente

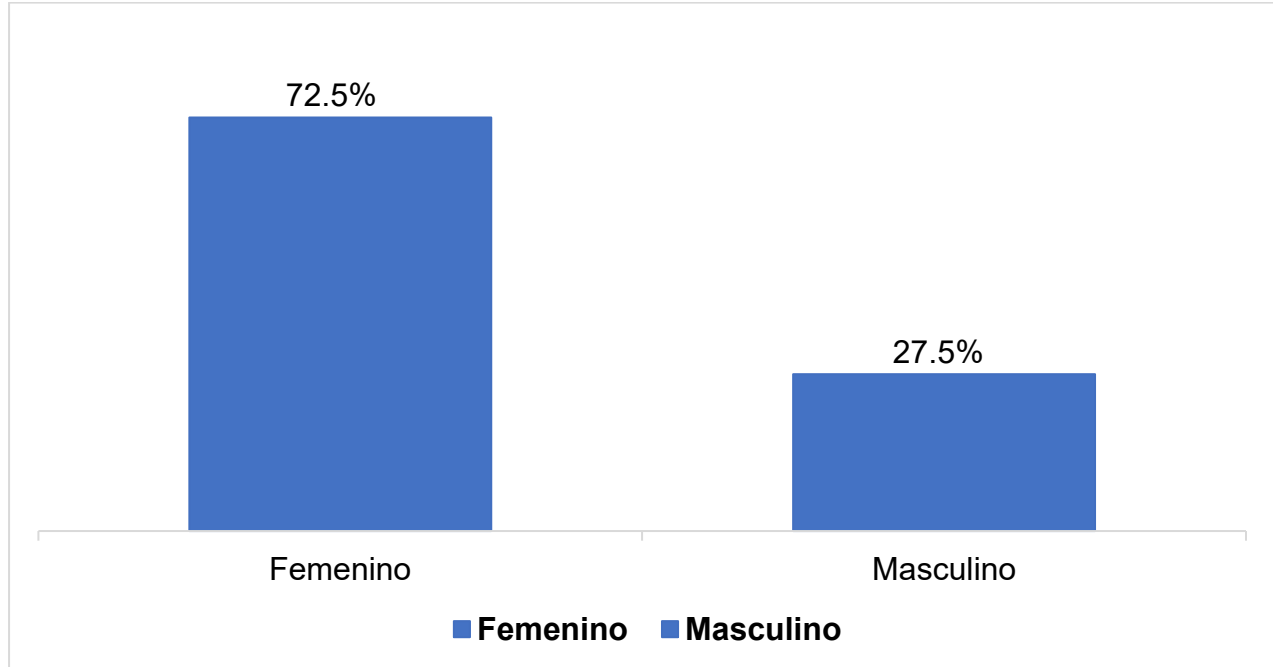


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación a la edad de los colaboradores se encontró que 2 (5%) se encuentran entre las edades de 22 a 27 años, 33 (82.5%) se encuentran entre las edades de 28 a 33 años, 4 (10%) se encuentran entre las edades de 34 a 39 años de edad y 1 (2.5%) se encuentran entre la edad de 40 a 45 años. (Ver anexo 5, tabla 1)

Estos resultados reflejan que el personal de enfermería del área Polivalente se encuentran entre las edades entre 28 a 33 años de edad la cual difieren según lo encontrado por (Mairena Garcia, 2017) (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo, la cual encontró que la edad predominante se encontraba entre los 30 a 39 años de edad, a su vez, (Taleno Espinoza, 2019) en su estudio ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de salud Sócrates Flores, encontró que en el centro de salud Sócrates Flores la edad predominante se encontraba entre 50 a 59 años.

## Gráfico 2 Género del personal de enfermería del área Polivalente

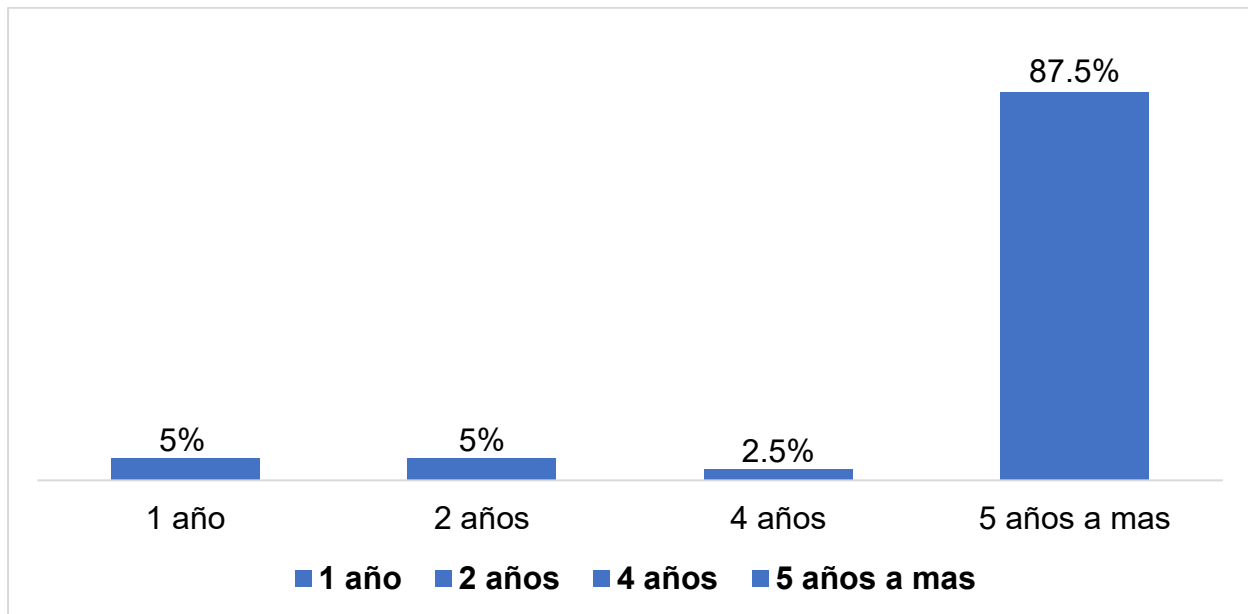


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto al género de los colaboradores se encontró que 29 (72.5%) son del género femenino y 11 (27.5%) son del género masculino. (Ver anexo 5, tabla 2)

Con estos resultados se refleja que en el área Polivalente el género predominante del personal de enfermería está compuesto en su mayoría por el género femenino por encima del género masculino el cual se relaciona con el estudio realizado por (Valencia Ascencio, 2019) en su estudio sobre principales causas médicas de ausentismo laboral en el sector salud en donde se encontró que el género femenino predomina sobre el género masculino en un 72% en sector salud, asimismo, (Arévalo, 2019) en su estudio sobre caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional San Pedro Usulután encontró que el género femenino predomina en un 94% de los colaboradores que desempeñan del personal de enfermería, encontrándose colaboradores de ambos sexos desempeñando el puesto de enfermería en el área Polivalente.

### Gráfico 3 Antigüedad laboral en el puesto de trabajo del personal de enfermería del área Polivalente

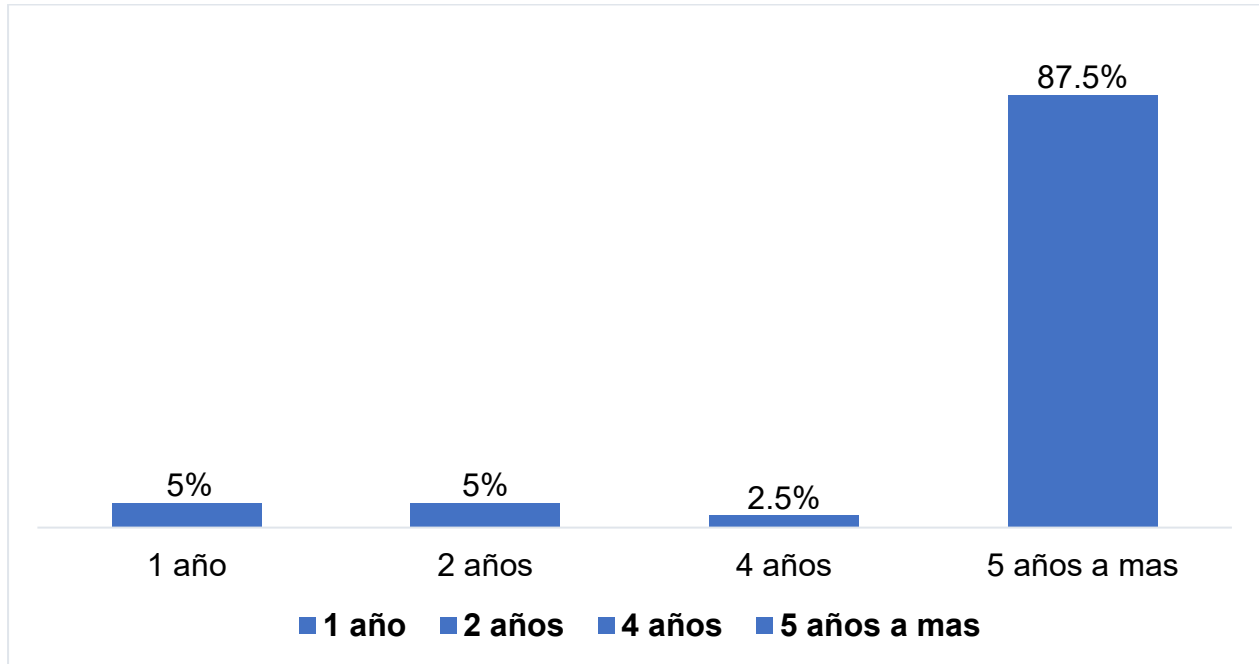


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto a la antigüedad laboral en el puesto de trabajo se encontró que 2 (5%) tiene 1 año en el puesto de trabajo, 2 (5%) tienen 2 años de laborar en el puesto de trabajo, 1 (2.5%) tiene 4 años en el puesto de trabajo y 35 (87.5%) tienen 5 años a más en el puesto de trabajo. (Ver anexo 5, tabla 3)

Estos datos reflejan que según la antigüedad laboral en el puesto de trabajo la mayor parte de los colaboradores tienen de 5 años a más laborando en el área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, estos resultados concuerdan con los datos encontrados por (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo la cual encontró que el 30% de los participantes tenían entre 7 a 9 años de antigüedad en el puesto de trabajo, observándose que la mayoría de los colaboradores al tener una mayor antigüedad laboral se encuentran con mayor probabilidad de ausencia a causa de enfermedades laborales.

#### Gráfico 4 Antigüedad laboral en la institución del personal de enfermería del área Polivalente

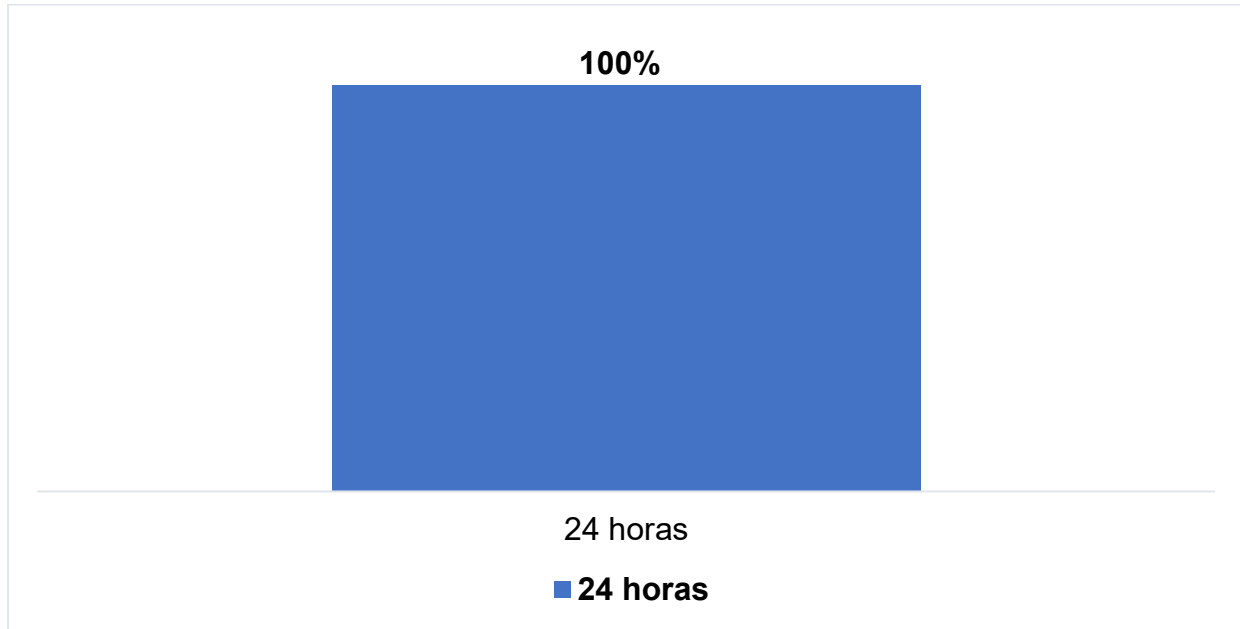


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación a la antigüedad laboral en la institución se encontró que 1 (2.5%) tienen 1 año laborando en la institución, 3 (7.5%) tienen 2 años, 1 (2.5%) tienen 4 años laborando en la institución y 35 (87.5%) tienen 5 años a más laborando en la institución. (Ver anexo 5, tabla 4)

Estos datos reflejan que la mayoría del personal de enfermería del área Polivalente tiene una antigüedad laboral en el puesto de trabajo de 5 años a más laborando en la institución. Estos resultados concuerdan con los datos encontrados por (Arévalo, 2019) en su estudio sobre caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional San Pedro Usulután en la cual encontró que el 37% de los participantes tenían entre 20 a 30 años de antigüedad en la institución, observándose que la mayoría de los colaboradores al tener una mayor antigüedad laboral se encuentran con mayor probabilidad de ausencia a causa de enfermedades laborales.

### Gráfico 5 Turno de trabajo del personal de enfermería del área Polivalente

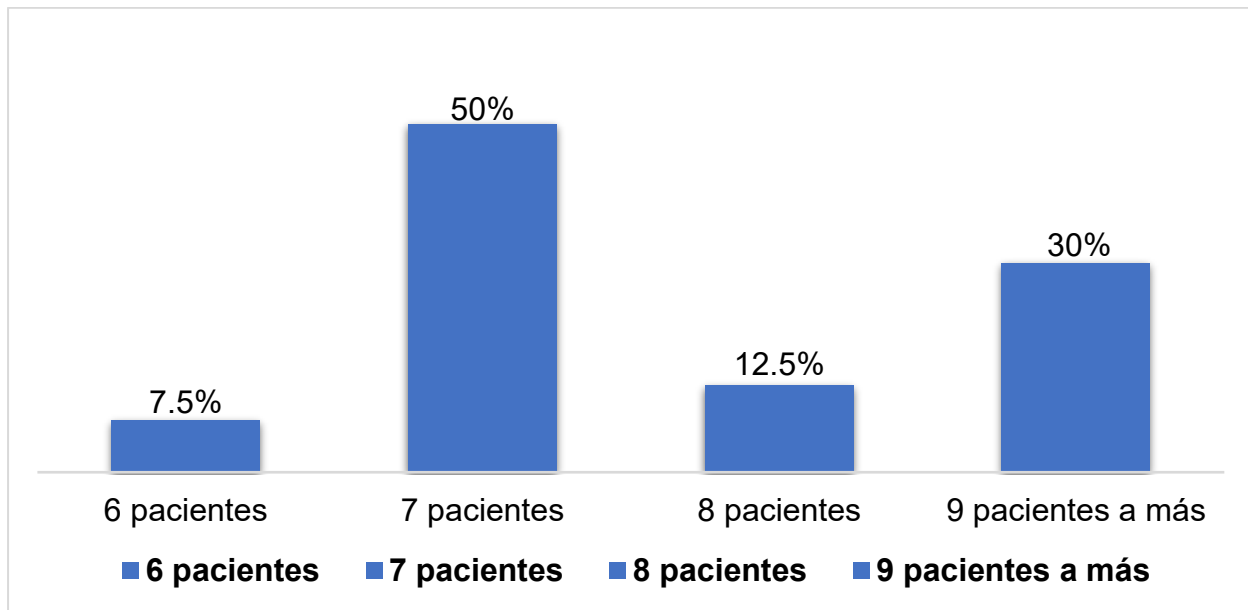


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación al turno en el que laboran los colaboradores se encontró que 40 (100%) realizan turnos de 24 horas. (Ver anexo 5, tabla 5)

Estos resultados reflejan que el turno que labora el personal de enfermería asistencial en el área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños trabaja en turnos de 24 horas los cuales discrepan con el estudio realizado por (González Serrano, 2019) en su estudio ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe la cual encontró que la jornada laboral mixta representaba el 57.32% de las jornadas laborales, observándose que todos los colaboradores realizan turnos de 24 horas, y, la turnicidad laboral genera importantes repercusiones en los rangos normales de la presión arterial, frecuencia cardiaca, así como alteraciones gastrointestinales.

### Gráfico 6 Número de pacientes asignados por turno del personal de enfermería del área Polivalente



Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

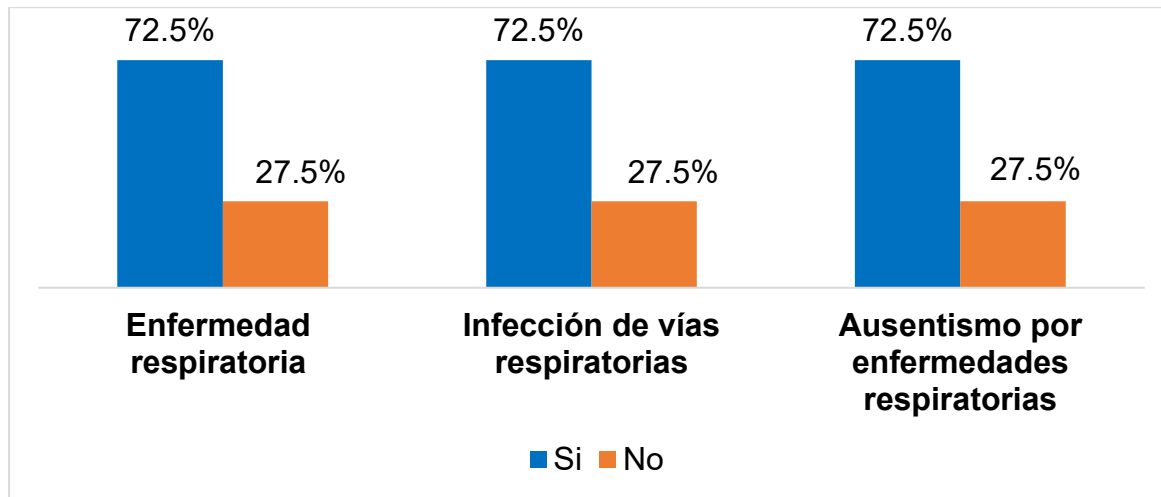
En cuanto al número de pacientes asignados por turno se encontró que 3 (7.5%) se les asigna 6 pacientes, 20 (50%) se les asigna 7 pacientes por turno, 5 (12.5%) se les asigna 8 pacientes por turno y 12 (30%) se les asigna 9 pacientes a más por turno. (Ver anexo 5, tabla 6)

Estos resultados reflejan que el personal de enfermería del área Polivalente tiene una asignación de 7 pacientes por turno los cuales concuerdan con el estudio de (Quispe Chumbe, 2018) en su estudio factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional de Emergencias Grau el cual encontró que la cantidad de pacientes asignados por turno es un factor condicionante medio del 64.5% para enfermedades musculoesqueléticas en el personal de enfermería. Observándose que mientras mayor es la cantidad de pacientes asignados por colaborador mayor es la carga de trabajo para esta población de estudio, por ende, al ausentarse un colaborador aumenta la carga laboral, puesto que la cantidad de pacientes asignados deben distribuirse entre los colaboradores presentes.



## Objetivo 2. Enfermedades laborales que presenta el personal de enfermería en el área Polivalente.

Gráfico 7 Enfermedad respiratoria del personal de enfermería del área Polivalente.

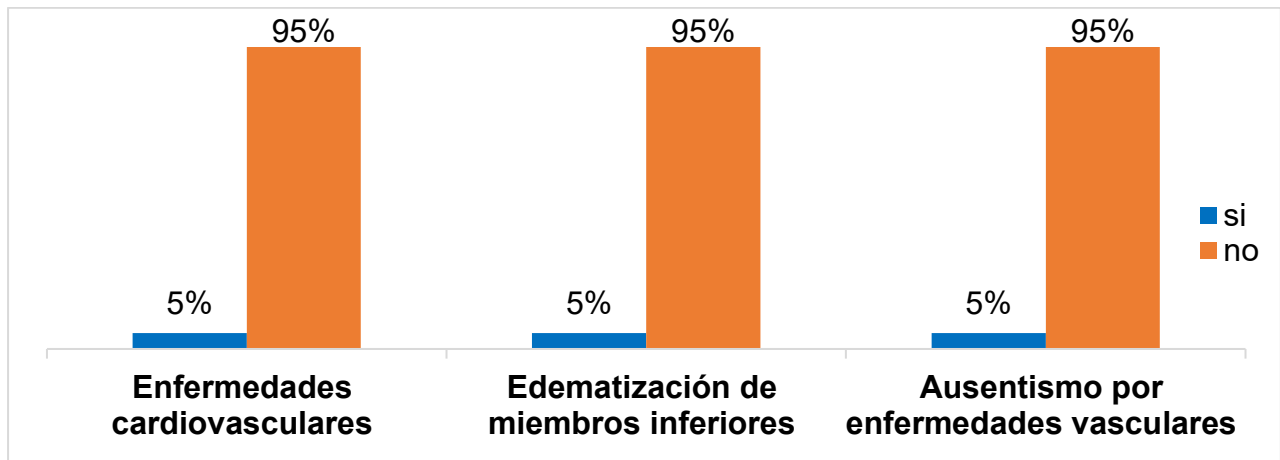


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación si, los participantes han padecido alguna enfermedad respiratoria se encontró que 29 (72.5%) si ha padecido y 11 (27.5%) no ha padecido ninguna enfermedad respiratoria, 29 (72.5%) han sido diagnosticados por infección de vías respiratorias, 29 (72.5%) de los participantes se han ausentado por alguna enfermedad respiratoria y 11 (27.5%) no. (Ver anexo 5, tabla 7)

Los resultados reflejan que la mayoría del personal de enfermería del área Polivalente ha padecido alguna enfermedad respiratoria se asemejan al estudio realizado por (Pogo Carrillo, 2021) en su estudio ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid-19 el cual encontró que la pandemia Covid-19 ha generado grandes afectaciones debido al ausentismo del personal de enfermería y el principal motivo es el contagio de esta enfermedad. Se observa que el personal de enfermería en su mayoría ha presentado ausencia de su puesto de trabajo a causa de enfermedades respiratorias ya sean adquiridas en su área de trabajo como en su entorno familiar y esto afecta directamente al grupo de trabajo puesto que aumenta la carga laboral en ellos.

### Gráfico 8 Enfermedades cardiovasculares que ha padecido el colaborador en el área Polivalente

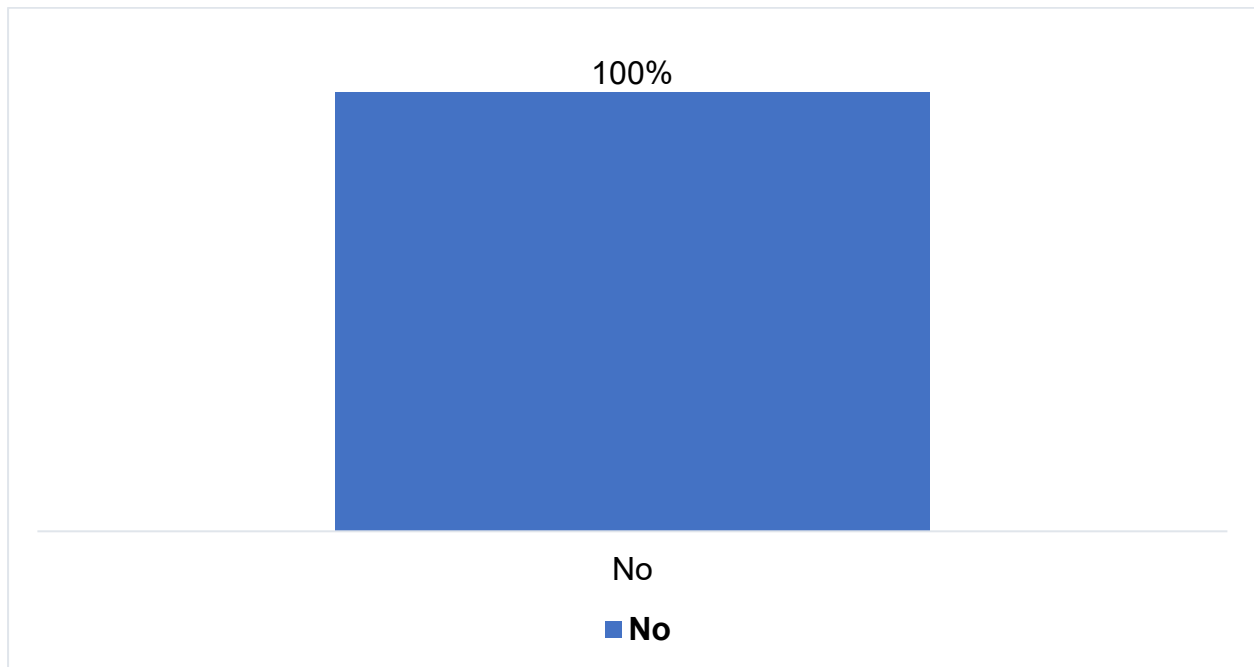


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto si, los colaboradores han padecido alguna enfermedad cardiovascular se encontró que 2 (5%) si ha padecido alguna enfermedad cardiovascular y 38 (95%) no ha padecido, 2 (5%) ha sido diagnosticado con edematización de miembros inferiores, 2 (5%) se ha ausentado de su centro laboral a causa de alguna enfermedad cardiovascular. (Ver anexo 5, tabla 8)

Los resultados reflejan que en relación a enfermedades cardiovasculares la mayoría de los colaboradores manifiesta que no ha padecido ninguna enfermedad cardiovascular, sin embargo, de los que si ha padecido indican que padecen edematización en miembros inferiores los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Taleno Espinoza, 2019) en su estudio ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores el cual encontró que el 1% de los participantes había padecido una enfermedad cardiovascular.

### Gráfico 9 Enfermedad inmunológica que ha padecido el colaborador en el área Polivalente

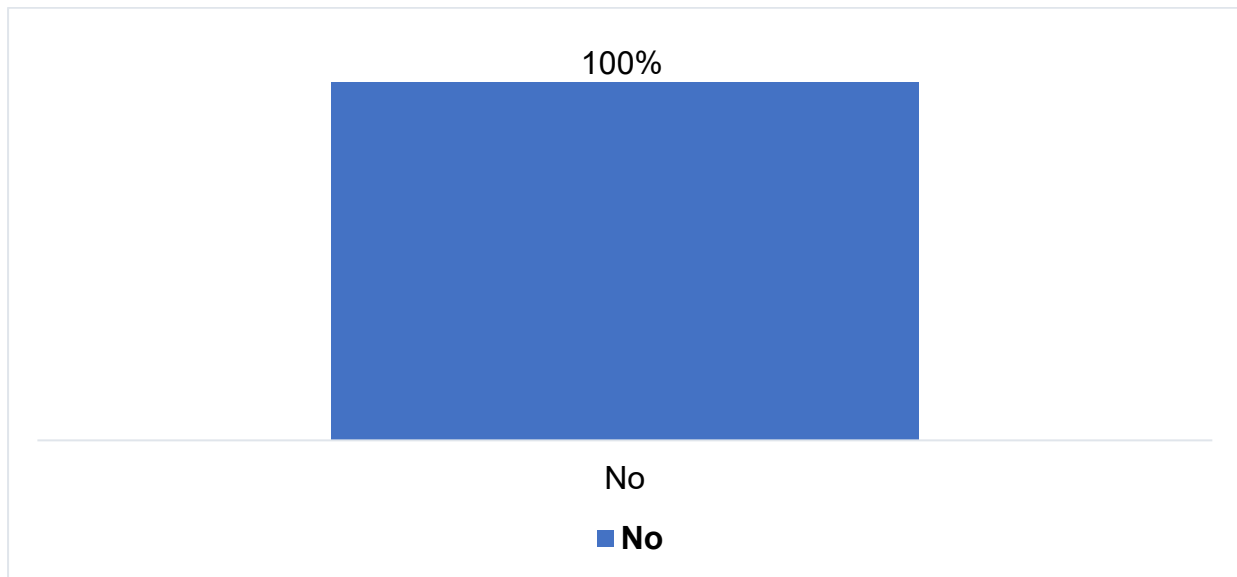


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación si, los colaboradores han padecido alguna enfermedad relacionada a trastornos inmunológicos se encontró que 40 (100%) no ha padecido ninguna enfermedad inmunológica. (Ver anexo 5, tabla 9)

Los resultados indican que ningún colaborador del personal de enfermería en el área Polivalente ha padecido ninguna enfermedad inmunológica los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Valencia Ascencio, 2019) en su estudio sobre principales causas médicas de ausentismo laboral en el sector salud la cual encontró que ningún participante había padecido ninguna enfermedad de origen inmunológica.

### Gráfico 10 Enfermedades endocrinas que ha padecido el colaborador en el área Polivalente

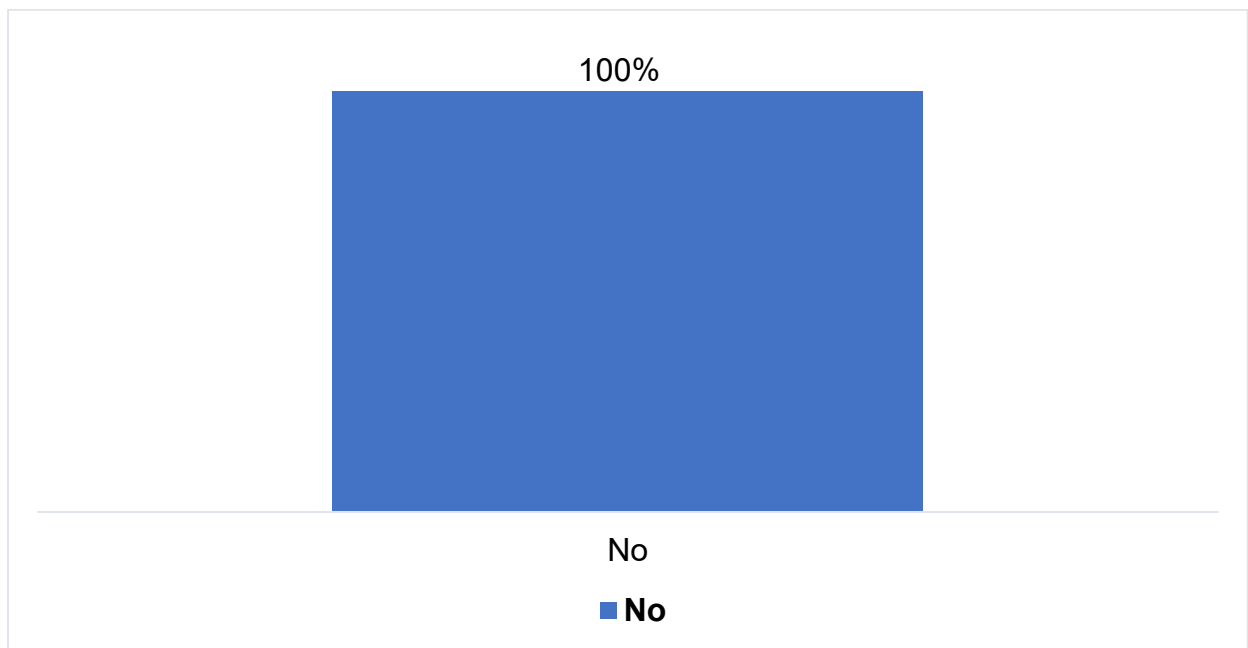


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto si, los colaboradores han padecido alguna enfermedad endocrina se encontró que 40 (100%) no ha padecido ninguna enfermedad. (Ver anexo 5, tabla 10)

Los resultados reflejan que la mayor parte del personal de enfermería del área Polivalente no ha padecido ninguna enfermedad endocrina los cuales discrepan con los datos encontrados por (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo la cual encontró que el 1.44% de los participantes se habían ausentado a causa de esta.

### Gráfico 11 Enfermedades dermatológicas que ha padecido el colaborador en el área Polivalente

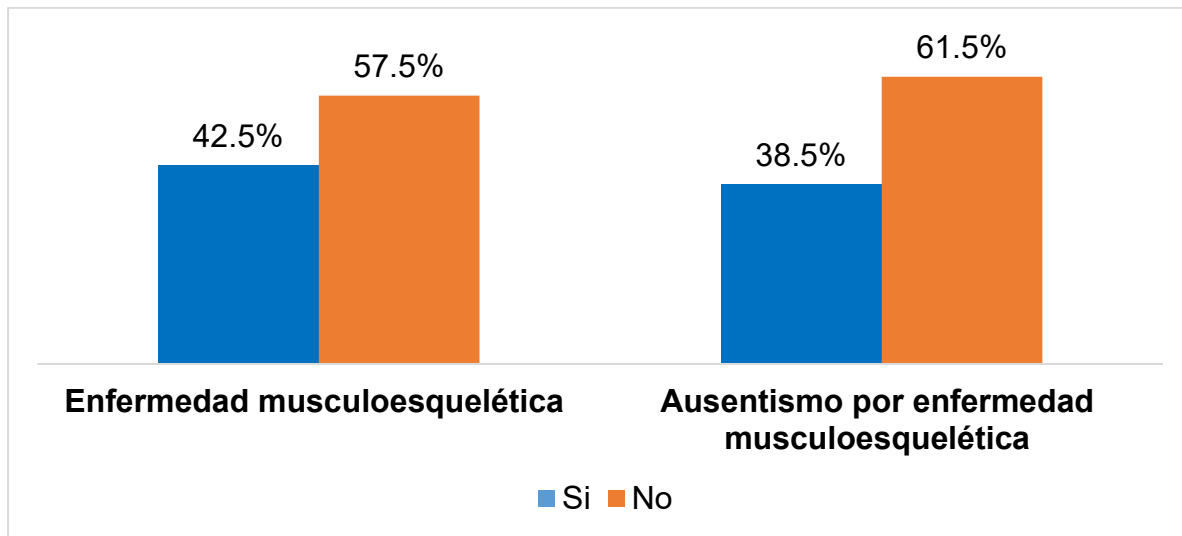


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación si, los colaboradores han padecido alguna enfermedad dermatológica se encontró que 40 (100%) no ha padecido ninguna enfermedad dermatológica. (Ver anexo 5, tabla 11)

Los resultados indican que ningún colaborador del personal de enfermería del área Polivalente ha padecido ninguna enfermedad dermatológica los cuales discrepan los datos encontrados por (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo la cual encontró que el 6.13% de los participantes se había ausentado a causa de alguna enfermedad dermatológica.

**Gráfico 12 Enfermedad musculoesquelética que ha padecido el colaborador en el área Polivalente.**

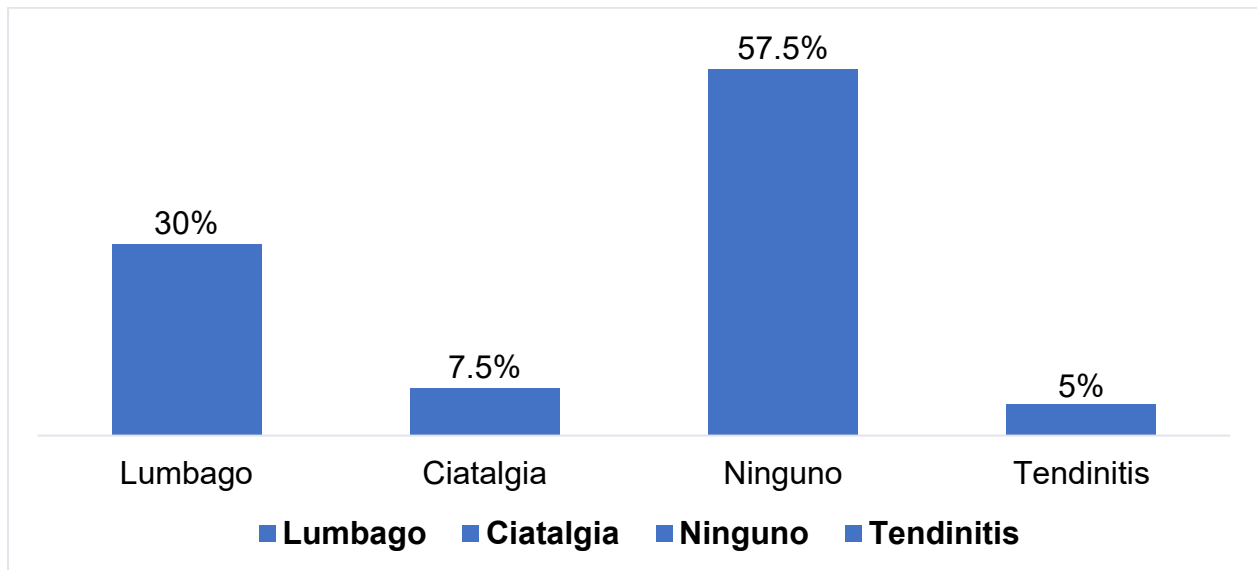


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto si, los colaboradores han padecido alguna enfermedad musculoesquelética se encontró que 17 (42.5%) si ha padecido alguna enfermedad musculoesquelética y 23 (57.5%) no ha padecido ninguna; 15 (38.5%) se ha ausentado a causa de alguna enfermedad musculoesquelética y 25 (61.5%) no. (Ver anexo 5, tabla 12)

Los resultados reflejan que la mayor parte del personal de enfermería en el área Polivalente si ha padecido alguna enfermedad musculoesquelética los cuales concuerdan los datos encontrados por (Taleno Espinoza, 2019) en su estudio ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores el cual encontró que el 50% de los participantes se había ausentado a causa de enfermedades musculoesqueléticas. Es importante mencionar que la mayoría de los colaboradores en este estudio es joven lo cual es de interés conocer la causa de estas enfermedades en una población tan joven.

**Gráfico 13 Tipo de enfermedad musculoesquelética que ha padecido el personal de enfermería en el área Polivalente.**



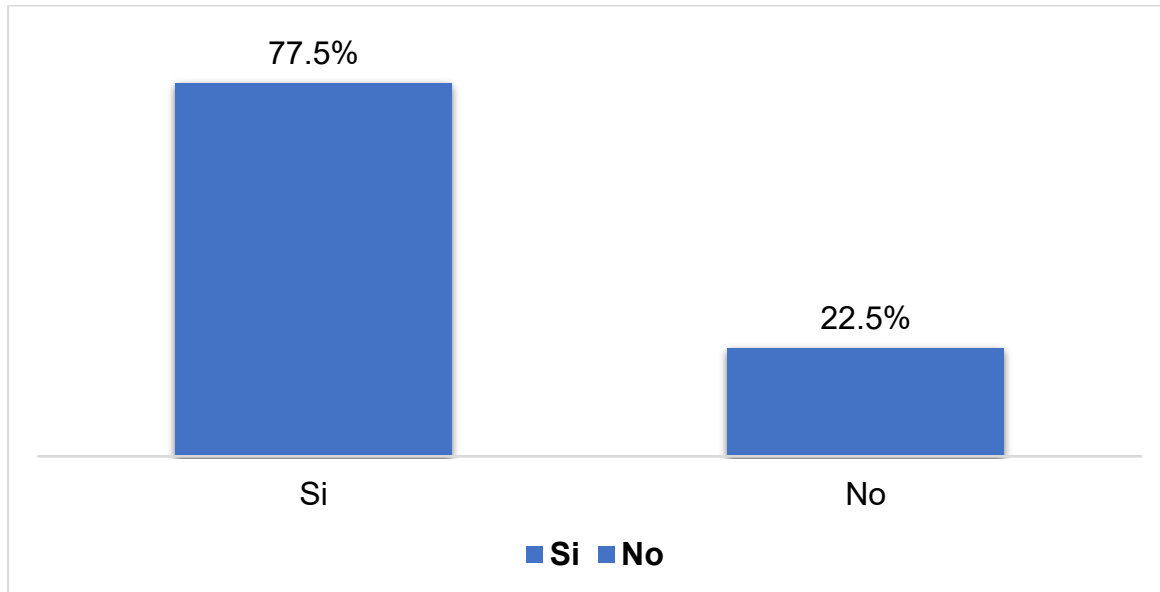
Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación a las enfermedades musculoesqueléticas que han padecido los participantes se encontró que 23 (57.5%) no ha padecido ninguna enfermedad, 12 (30%) ha padecido lumbago, 3 (7.5%) ha padecido ciatalgia y 2 (5%) ha padecido tendinitis. (Ver anexo 5, tabla 13)

Los resultados reflejan que la mayor parte del personal de enfermería en el área Polivalente si ha padecido alguna enfermedad musculoesquelética y de estos la mayoría ha padecido Lumbago los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo la cual encontró que el 34.59% de los participantes se había ausentado a causa enfermedades musculoesqueléticas. Observándose que la mayoría de los colaboradores padece de lumbalgia, sin embargo, al ser una población joven es de interés conocer la causa de estas.

**Objetivo 3. Frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente.**

**Gráfico 14 Ausentismo a causa de enfermedad laboral del personal de enfermería en el área Polivalente**



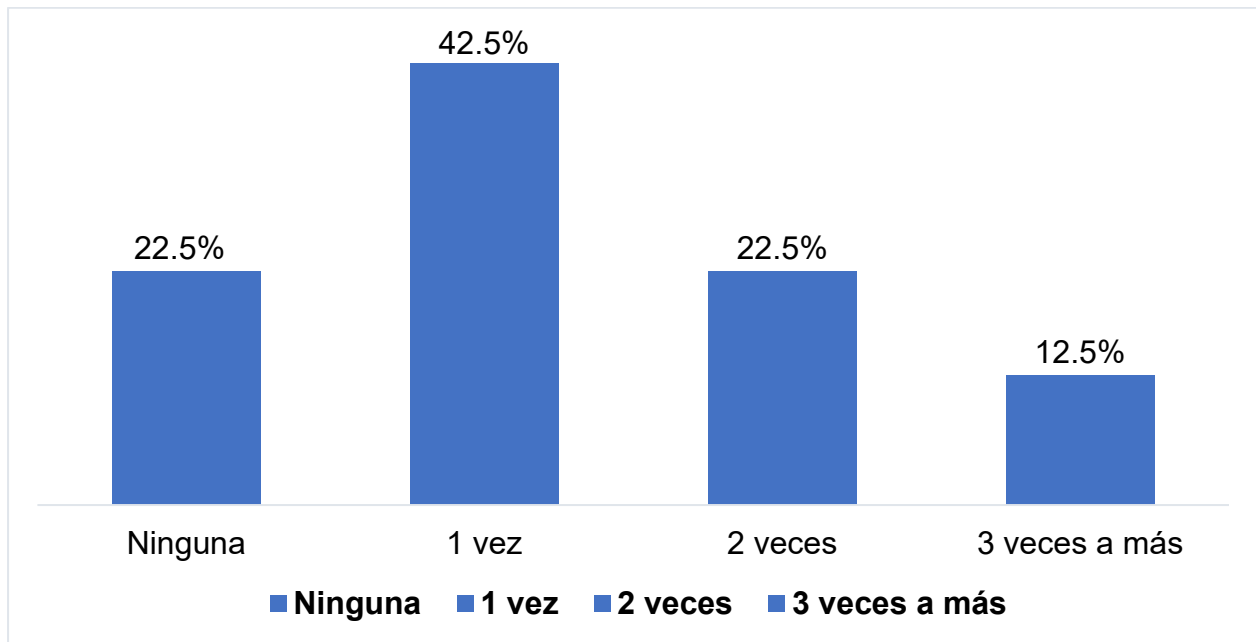
Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto si, los colaboradores se han ausentado a su centro laboral por causa de alguna enfermedad laboral se encontró que 31 (77.5%) si se ha ausentado por causa de alguna enfermedad laboral y 9 (22.5%) no. (Ver anexo 5, tabla 14)

Los resultados indican que la mayoría del personal de enfermería en el área Polivalente se ha ausentado de su centro laboral entre el periodo de enero a julio por causa de alguna enfermedad de origen laboral los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Quispe Chumbe, 2018) en su estudio factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional de Emergencias Grau la cual encontró que el 64.5% de los participantes se había ausentado de su centro laboral por enfermedad laboral, observándose que la mayoría de los colaboradores se han ausentado de su área laboral, aumentando de esta manera la carga laboral de sus compañeros de trabajo y esto de manera directa o indirecta ocasiona que el ambiente laboral empeore.



**Gráfico 15 Periodicidad del ausentismo laboral del personal de enfermería en el área Polivalente.**

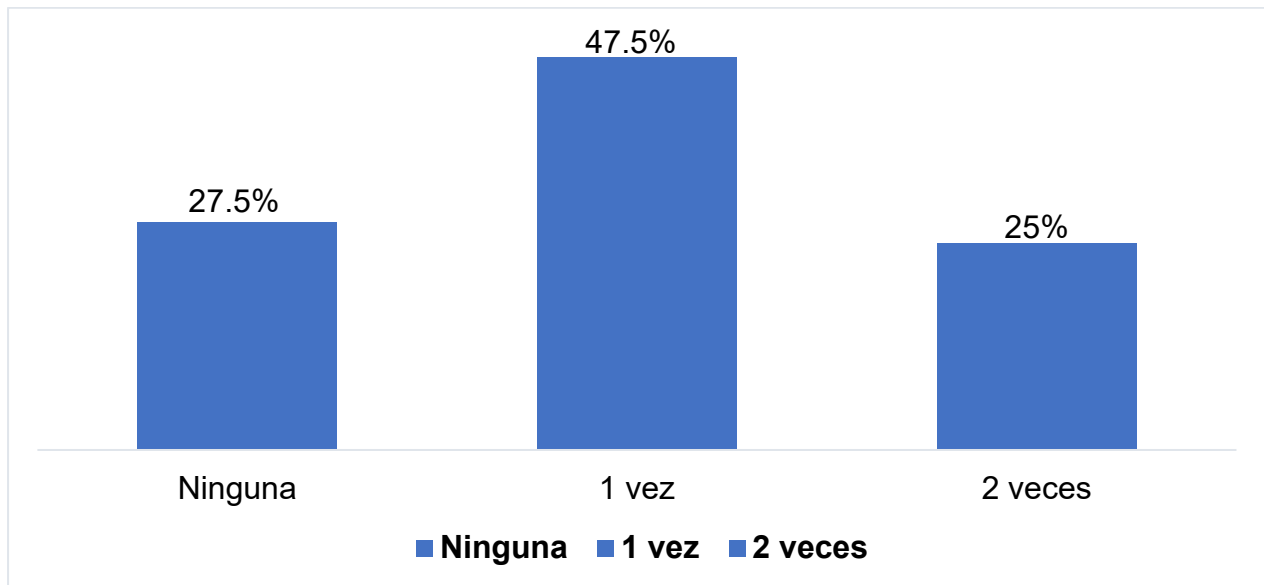


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto a la frecuencia que los colaboradores se han ausentado por alguna enfermedad laboral se encontró que 9 (22.5%) no se ha ausentado en ninguna ocasión, 17 (42.5%) se ha ausentado 1 vez, 9 (22.5%) se ha ausentado 2 veces y 5 (12.5%) se ha ausentado 3 veces a más. (Ver anexo 5, tabla 15)

Los resultados indican que la mayoría del personal de enfermería en el área Polivalente se ha ausentado de su centro laboral entre el periodo de enero a julio por causa de alguna enfermedad de origen laboral y de estos la mayoría se ha ausentado con una frecuencia de 1 vez de su centro laboral los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Arévalo, 2019) en su estudio sobre caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional San Pedro Usulután la cual encontró que el 65% de los participantes se había ausentado de su centro laboral por enfermedad laboral.

**Gráfico 16 Frecuencia del ausentismo por enfermedad respiratoria del personal de enfermería en el área Polivalente.**

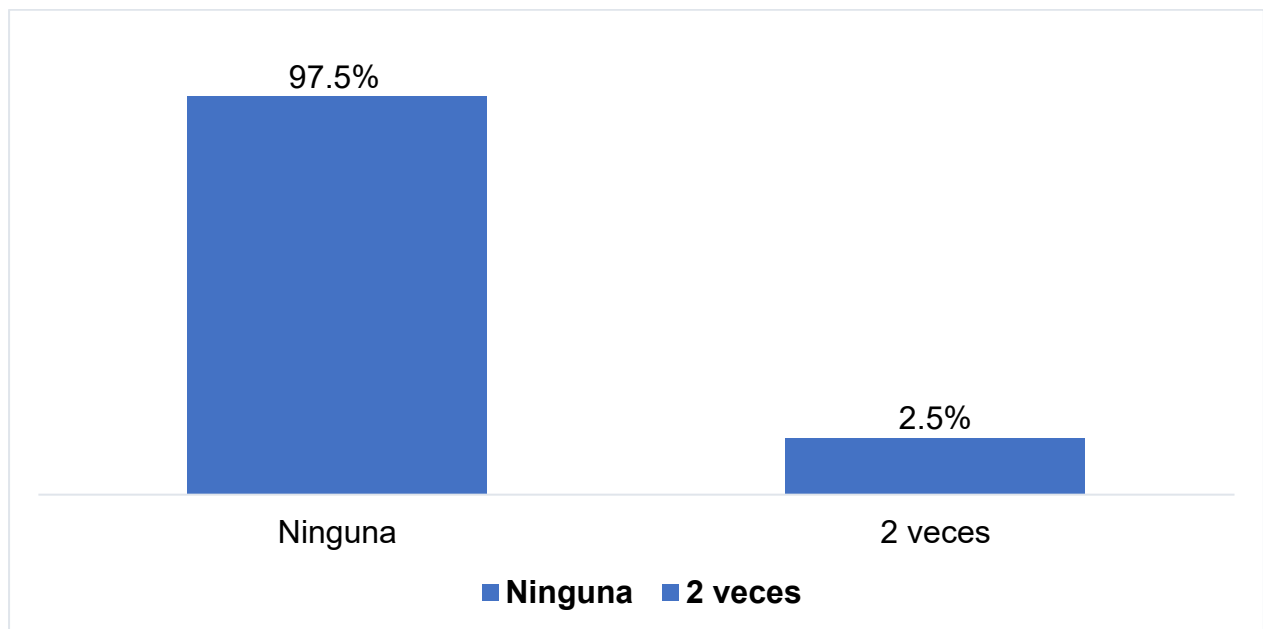


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación a la frecuencia en que los colaboradores se han ausentado por alguna enfermedad respiratoria se encontró que 11 (27.5%) no se ha ausentado ninguna vez, 19 (47.5%) se ha ausentado 1 vez y 10 (25%) se ha ausentado 2 veces. (Ver anexo 5, tabla 16)

Los resultados reflejan que la mayor parte del personal de enfermería se ha ausentado de su centro de trabajo por alguna enfermedad respiratoria y de estos la mayoría se ha ausentado 1 vez. concuerdan con los datos encontrados por (Mairena Garcia, 2017) en su estudio ausentismo laboral por incapacidad médica en una clínica médica previsional del Ministerio de Salud Hospital del Maestro de Diriamba-Carazo la cual encontró que el 11.89% de los participantes se había ausentado por enfermedades respiratorias, observándose de esta manera que la mayoría de los colaboradores se han ausentado de su centro laboral a causa de enfermedades respiratorias lo cual ocasiona que los compañeros presentes se les asigne los pacientes que el colaborador ausente le correspondía, aumentado de esta manera la carga laboral generando un clima hostil.

**Gráfico 17 Frecuencia del ausentismo por enfermedades cardiovasculares del personal de enfermería en el área Polivalente.**

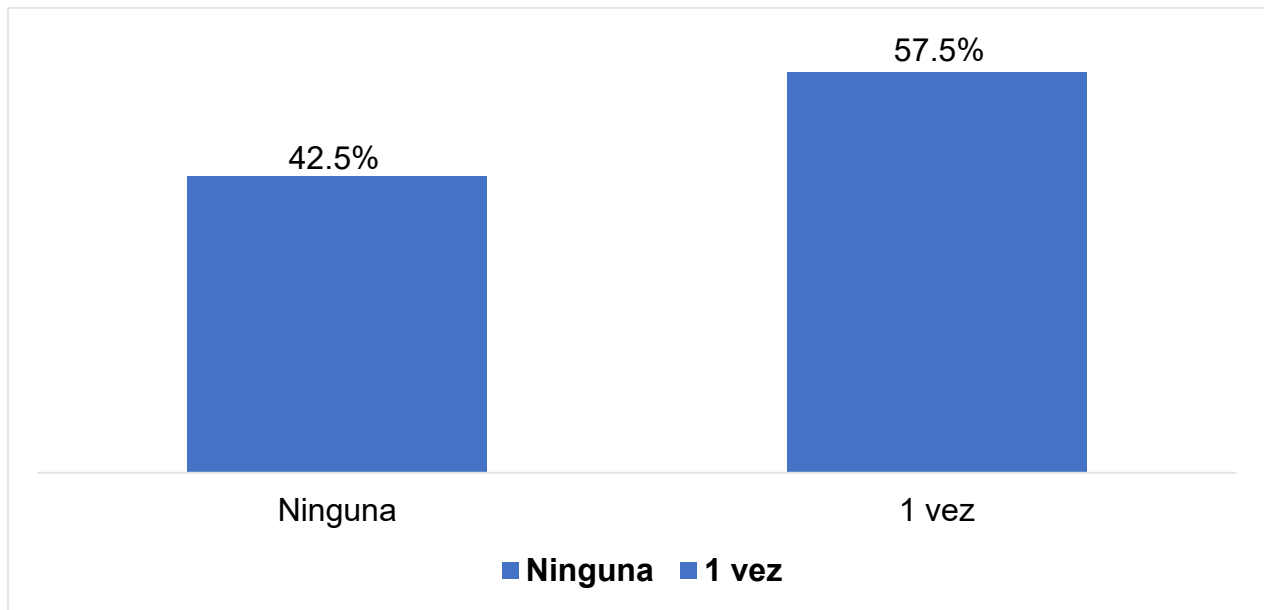


Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En cuanto a la frecuencia del ausentismo por causa de alguna enfermedad cardiovascular se encontró que 39 (97.5%) no se ha ausentado y 1 (2.5%) se ha ausentado por 2 veces. (Ver anexo 5, tabla 17)

Los resultados indican que la mayoría del personal de enfermería del área Polivalente no se ha ausentado por enfermedades cardiovasculares, y de estos, se han ausentado 2 veces a causa de estas los cuales coinciden con los datos encontrados por (Taleno Espinoza, 2019) en su estudio ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de salud Sócrates Flores el cual encontró que solamente el 1% de los participantes había padecido enfermedades circulatorias.

**Gráfico 18 Frecuencia del ausentismo por enfermedad musculoesquelética del personal de enfermería en el área Polivalente.**



Fuente: Encuesta realizada por los colaboradores del personal de enfermería.

En relación a la frecuencia del ausentismo a causa de alguna enfermedad musculoesquelética se encontró que 17 (42.5%) no se ha ausentado ninguna vez y 23 (57.5%) se ha ausentado 1 vez por causa de enfermedades musculoesqueléticas. (Ver anexo 5, tabla 18)

Según los resultados se logra evidenciar que la mayoría del personal de enfermería se ha ausentado por alguna enfermedad musculoesquelética y de estos la mayor parte se ha ausentado 1 vez de su centro laboral a causa de esta los cuales concuerdan con los datos encontrados por (Taleno Espinoza, 2019) en su estudio ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de salud Sócrates Flores el cual encontró que el 50% de los participantes se había ausentado a causa enfermedades musculoesqueléticas. Siendo que los colaboradores son una población joven presentan enfermedades musculoesqueléticas y por ende se ausentan de su área de trabajo.

## **IX. CONCLUSIONES**

1. En relación a las características socio-laborales del personal de enfermería la mayoría se encontraban entre las edades de 28 a 33 años de edad, predomina el género femenino, la mayoría pertenece a la zona urbana, la mayor parte se encuentran casados, con una antigüedad laboral tanto en el puesto de trabajo como en la institución de 5 años a más, laboran una jornada de 24 horas, y se les asigna 7 pacientes por turno; se observa que al tener la mayoría de los colaboradores una mayor antigüedad laboral mayor de 5 años estos se encuentran con mayor probabilidad de ausencia a causa de alguna enfermedad laboral.
2. La mayoría de los colaboradores del personal de enfermería ha padecido enfermedades respiratorias los cuales han sido diagnosticados con infección de vías respiratorias, también, han padecido enfermedades musculoesqueléticas de los cuales han sido diagnosticados con lumbalgia; es interesante mencionar que los colaboradores al ausentarse por enfermedades respiratorias ya sean adquiridas en su área de trabajo como en su entorno familiar, esto afecta directamente al grupo de trabajo puesto que aumenta la carga laboral en los colaboradores que asisten a turno de trabajo puesto que aumenta la carga como estrés.
3. En relación a la frecuencia de ausentismo la mayoría de los colaboradores del personal de enfermería se ha ausentado de su centro laboral con una frecuencia de 1 vez entre enero a julio, se han ausentado por enfermedades respiratorias y musculoesqueléticas ausentándose la mayoría en una ocasión a causa de estas; es importante mencionar que es de interés de estudio es de interés conocer la causa de estas enfermedades musculoesqueléticas debido que estos son una población tan joven.

## **X. RECOMENDACIONES**

### **A las autoridades del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños**

1. Realizar programas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales a los que esta propenso el personal de enfermería.
2. Realizar revisión de los distintos ambientes en los que se encuentra el personal de enfermería verificando que se cumplan los requerimientos mínimos de ergonomía.
3. Fomentar en el personal de enfermería el manejo de posturas utilizando mecánica corporal al momento de realización de tareas asignadas.
4. Concienciar el uso de medios mecánicos (sillas de ruedas, barandas móviles, entre otros) que alivien el peso durante las tareas asignadas.
5. Elaborar murales u otros medios didácticos que aborden temas como ergonomía, nutrición, higiene postural.

### **Al departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.**

1. Promover cambios posturales y micro pausas activas durante la jornada laboral.
2. Promover el uso de medios de protección personal al realizar los procedimientos y uso durante la jornada laboral evitando contagios de enfermedades respiratorias.
3. Fomentar la práctica de técnicas adecuadas para la movilización del paciente durante el ejercicio profesional.
4. Favorecer ambientes con espacios amplios que permitan el flujo libre y rápido durante las tareas a realizar.
5. Establecer una buena organización y un buen ambiente de trabajo para evitar la sobrecarga.

## **XI. BIBLIOGRAFÍA**

- ADALEFE. (2016). Revista Iberoamericana de educación e investigación en enfermería. Journal of Chemical Information and Modeling.
- Arévalo, L. E. (2019). Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador.
- Arpasi Quispe, O., Chávez Zegarra, G. S., Fernández Molocho, L. A., & Medina Bacalla, W. J. (2022). Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú.
- Cardenas, D. M., Santoya, A. H., Sánchez, D. M., & Vega Velazco, P. J. (2020). Caracterización y análisis del ausentismo laboral causado por enfermedad común y accidentalidad laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Tecniaseo JA SAS y elaboración de una propuesta de mejoramiento para el proceso y para las causas.
- Centro de Ergonomia Aplicada. (2020). Salud y riesgos laborales del personal sanitario (enfermería). España.
- González Serrano, M. (2019). Ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.
- Hidalgo, A. (2017). Enfermedades agravadas con el trabajo. Enfermedades Profesionales Oit.
- Information & Communications Technology S.A. (2017). Reseña Historica del Hospital Militar.
- Lopez Llanos, L. J. (2016). Análisis sobre el ausentismo por enfermedades laborales en el sector industrial del calzado en Bogotá, Colombia.
- López Narváez, L. (2015). Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo. 2.

Mairena Garcia, F. E. (2017). Ausentismo laboral por incapacidad médica. Clínica médica previsional del ministerio de salud-Hospital del Maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua.

Ministerio de empleo y seguridad social España. (2017). Enfermedades profesionales. 1.

Ministerio del Trabajo Colombia. (2014). Decreto 1477, Tabla de enfermedades laborales.

Ochoa Roca, N. E., & Carreño Copara, M. M. (2019). Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería Del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. In Sistema de Gestión (Primera ed). 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Las normas de la OIT y la COVID-19

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Conferencial Internacional Del Trabajo, 1–8.

Pogo Carrillo, D. I. (2021). Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería durante la Pandemia Covid-19. 6(10), 606–626. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3227>

Quispe Chumbe, L. (2018). Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

Sandy Ríos, J. U. (2021). Caracterización del ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A Managua - Nicaragua.

Taleno Espinoza, E. J. (2019). Ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del centro de salud sócrates flores de la ciudad de managua – nicaragua, en el año 2018.

Valencia Ascencio, L. (2019). Principales causas médicas de ausentismo laboral en sector salud: revisión. 1–13.

Valladárez Suárez, A. M., & Vargas, M. del R. (2012). Ausentismo por enfermedad o accidente laboral en el personal de enfermería del hospital Dr. Luis Alfonso Moncada Guillén (HLAMG), Ocotal.



# **ANEXOS**

## Anexo 1 Operacionalización de variables

### Objetivo 1. Describir las características socio-laborales de la población en estudio.

Variable	Indicador	Definición Operacional	Valores	Escala de medición.
<b>Edad</b>	% por grupo etáreo.	Años cumplidos desde el nacimiento hasta fecha de recolección de datos.	18-23 años 24- 29 años 30- 35 años 36- 41 años 42 años a más	Politémica
<b>Género</b>	% por género.	Condición biológica al nacer.	Femenino Masculino	Dicotómica
<b>Antigüedad laboral en la institución</b>	% de años laborados en el hospital.	Número de años en total que tiene laborando en la institución.	< 1 año 1 año 2 años 3 años 4 años 5 años a más	Ordinal
<b>Antigüedad laboral en el puesto de trabajo</b>	% de años laborados en el puesto de trabajo.	Número de años en total que tiene laborando en el puesto de trabajo.	< 1 año 1 año 2 años 3 años 4 años 5 años Más de 5 años	Ordinal
<b>Turno de trabajo.</b>	% de turnos de trabajo asignado.	Turnos de trabajo asignados.	Matutino Vespertino Turnos de 24 horas	Nominal

<b>Número de pacientes asignados por turno</b>	% de pacientes asignados por turno.	Número de pacientes asignados por turno.	6 pacientes 7 pacientes 8 pacientes 9 pacientes 10 pacientes	Ordinal
--	-------------------------------------	--	--	---------

**Objetivo 2. Identificar las enfermedades laborales que presenta el personal de enfermería en el área Polivalente**

<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Valores</b>	<b>Escala de medición.</b>
<b>Enfermedades respiratorias</b>	% de enfermedades respiratorias.	Colaboradores que han padecido enfermedades respiratorias.	Si No ¿Cuál?	Nominal
<b>Enfermedades cardiovasculares</b>	% de colaboradores que han padecido alguna enfermedad cardiovascular.	Colaboradores que ha padecido alguna Enfermedad cardiovascular.	Si No ¿Cuál?	Nominal
<b>Enfermedades inmunológicas</b>	% de colaboradores que han padecido alguna enfermedad inmunológica.	Colaboradores que han padecido alguna enfermedad inmunológica.	Si No ¿Cuál?	Nominal
<b>Enfermedades endocrinas</b>	% de colaboradores que padecen alguna enfermedad endocrina.	Colaboradores que han padecido alguna enfermedad endocrina.	Si No ¿Cuál?	Nominal
<b>Enfermedades dermatológicas</b>	% de colaboradores que han padecido alguna enfermedad dermatológica.	Colaboradores que han padecido alguna enfermedad dermatológica.	Si No ¿Cuál?	Nominal

<b>Enfermedades musculoesqueléticas</b>	% de colaboradores que han padecido alguna enfermedad musculoesquelética.	Colaboradores que han padecido alguna enfermedad musculoesquelética.	Si No ¿Cuál?	Nominal
---	---	--	--------------------	---------

**Objetivo 3. Conocer la frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente.**

Variable	Indicador	Definición Operacional	Valores	Escala de medición.
<b>Ausentismo</b>	% de ausencia por enfermedades laborales.	Colaboradores que se han ausentado por enfermedades laborales.	Si No	Nominal
<b>Frecuencia</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades laborales.	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades laborales.	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal
<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades respiratorias</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades respiratorias	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades respiratorias	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal
<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades cardiovasculares</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades cardiovasculares	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades cardiovasculares	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal

<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades inmunológicas</b>	<b>de por</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades inmunológicas	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades inmunológicas	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal
<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades endocrinas</b>	<b>de por</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades endocrinas	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades endocrinas	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal
<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades dermatológicas</b>	<b>de por</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades dermatológicas	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades dermatológicas	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal
<b>Frecuencia de ausentismo por enfermedades musculoesqueléticas</b>	<b>de por</b>	% de frecuencia de ausencias por enfermedades musculoesqueléticas	Frecuencia de ausentismo por parte de los colaboradores por enfermedades musculoesqueléticas	Ninguna 1 vez 2 veces 3 veces a más	Nominal

## Anexo 2. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**

**CIES-UNAN Managua**



El objetivo del presente estudio es determinar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero-julio 2022

Ficha N°: \_\_\_\_

Fecha: \_\_/\_\_/\_\_

### I. Datos socio-laborales

<p>Edad: ____</p>	<p>Género:</p> <p>Femenino: ____</p> <p>Masculino: ____</p>
<p>Antigüedad laboral en el puesto de trabajo:</p> <p>&lt; 1 año: ____</p> <p>1 año: ____</p> <p>2 años: ____</p> <p>3 años: ____</p> <p>4 años: ____</p> <p>5 años a más: ____</p>	<p>Antigüedad laboral en la institución:</p> <p>&lt; 1 año: ____</p> <p>1 año: ____</p> <p>2 años: ____</p> <p>3 años: ____</p> <p>4 años: ____</p> <p>5 años a más: ____</p>
<p>Turno de trabajo:</p> <p>Matutino: ____</p> <p>Vespertino: ____</p> <p>24 horas: ____</p>	<p>Número de pacientes asignados por turno:</p> <p>6 pacientes: ____</p> <p>7 pacientes: ____</p> <p>8 pacientes: ____</p> <p>9 pacientes a más: ____</p>

## II. Enfermedades laborales

1. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad respiratoria?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

2. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad cardiovascular?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad inmunológica?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad endocrina?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

5. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad dermatológica?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. Desde enero a julio del presente año, ¿ha padecido alguna enfermedad musculoesquelética?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_ c) ¿Cuál? \_\_\_\_\_

## III. Ausentismo laboral

19. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad laboral?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

20. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad laboral desde enero a julio del presente año?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

21. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad respiratoria?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

22. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad respiratoria?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

23. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad cardiovascular?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

24. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad cardiovascular?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

25. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad inmunológica?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

26. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad inmunológica?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

27. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad endocrina?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_



28. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad endocrina?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

29. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad dermatológica?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

30. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad dermatológica?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

d) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

31. Desde enero a julio del presente año, ¿se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad musculoesquelética?

a) Si: \_\_\_\_\_ b) No: \_\_\_\_\_

32. ¿Con que frecuencia se ha ausentado a su centro laboral a causa de alguna enfermedad musculoesquelética?

a) Ninguna: \_\_\_\_\_ b) 1 vez: \_\_\_\_\_ c) 2 veces: \_\_\_\_\_

b) 3 veces a más: \_\_\_\_\_

### **Anexo 3. Autorización de estudio**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**

**CIES-UNAN Managua**



Managua, 22 de septiembre de 2022

Capitán CMM Dr. Lester José Aguirre Romero

Coordinador del comité de investigación, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

Su despacho.

Estimado Dr. Aguirre, reciba saludos cordiales.

Mi nombre es Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya, Licenciado en Enfermería colaborador del área de emergencia, con numero de cedula 281-010393-0017W, numero de carne 33336, maestrando de la carrera Salud Ocupacional en el Centro de Investigaciones y Estudio de la Salud (CIES) donde se solicita la elaboración de un estudio de tesis y el motivo de la presente es para solicitar autorización para realizar dicho estudio en el área Polivalente del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

La finalidad de este estudio es para optar al título de Master en Salud Ocupacional, con el tema **Enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero- julio 2022.**

Agradeciendo de antemano su pronta respuesta y la atención brindada a esta solicitud, me despido de usted.

Atentamente:

Lic. Clintonn Vladimir Vanegas Zelaya

Rec. Plunop  
23/09/2022  
12:00pm



#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

Estimado participante, usted ha sido elegido para participar en el estudio: enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería del área Polivalente, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero-julio 2022, por lo tanto, sería muy importante su participación.

Se le comparte que la información que sea provista por usted es de uso meramente investigativo y sin otro fin, que será manejada de manera confidencial (no se utilizará su nombre) y que ésta es muy valiosa para el estudio, ya que el estudio se realizará en aras de identificar las enfermedades laborales que predisponen el ausentismo en el personal de enfermería.

La información solicitada contiene algunos datos personales, se utilizará la encuesta este instrumento consta de preguntas cerradas sobre patologías que ha presentado el último año.

Su participación es voluntaria y usted tiene toda la libertad de negarse a participar. Con la firma del consentimiento refleja que usted ha comprendido el objetivo de estudio y que está dispuesto a participar.

## Anexo 5. Tablas

### Objetivo 1. Caracterización socio-laboral de la población en estudio

**Tabla 1 Edad del personal de enfermería del área Polivalente**

Edad de los participantes	Frecuencia	Porcentaje
22 a 27 años	2	5
28 a 33 años	33	82.5
34 a 39 años	4	10
40 a 45 años	1	2.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 2 Género del personal de enfermería del área Polivalente**

Género de los participantes	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	72.5
Masculino	11	27.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 3 Antigüedad laboral en el puesto de trabajo del personal de enfermería del área Polivalente**

Antigüedad laboral en el puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
1 año	2	5
2 años	2	5
4 años	1	2.5
5 años a mas	35	87.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 4 Antigüedad laboral en la institución del personal de enfermería del área Polivalente**

Antigüedad laboral en la institución	Frecuencia	Porcentaje
1 año	1	2.5
2 años	3	7.5
4 años	1	2.5
5 años a mas	35	87.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 5 Turno de trabajo del personal de enfermería del área Polivalente**

Turno de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
24 horas	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 6 Número de pacientes asignados por turno del personal de enfermería del área Polivalente**

Número de pacientes asignados por turno	Frecuencia	Porcentaje
6 pacientes	3	7.5
7 pacientes	20	50
8 pacientes	5	12.5
9 pacientes a más	12	30
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Objetivo 2. Enfermedades laborales que presenta el personal de enfermería en el área Polivalente.**

**Tabla 7 Enfermedad respiratoria del personal de enfermería del área Polivalente**

	Desde enero a julio, ¿ha padecido alguna enfermedad respiratoria?		Tipo de enfermedad respiratoria.		Ausentismo por enfermedad respiratoria	
			Infección de vías respiratorias			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	72.5	29	72.5	29	72.5
No	11	27.5	11	27.5	11	27.5
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 8 Enfermedades cardiovasculares que ha padecido el colaborador en el área Polivalente**

	Enfermedades cardiovasculares		Tipo de enfermedad cardiovascular		Ausentismo por enfermedad cardiovascular	
			Edematización en miembros inferiores			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	5	2	5	2	5
No	38	95	38	95	38	95
Total	40	100				

Fuente: Encuesta

**Tabla 9 Enfermedad inmunológica que ha padecido el colaborador en el área Polivalente**

Enfermedad inmunológica	Frecuencia	Porcentaje
No	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 10 Enfermedad endocrina que ha padecido el colaborador en el área Polivalente**

Enfermedad endocrina	Frecuencia	Porcentaje
No	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 11 Enfermedades dermatológicas que ha padecido el colaborador en el área Polivalente**

Enfermedad dermatológica	Frecuencia	Porcentaje
No	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 12 Enfermedad musculoesquelética que ha padecido el colaborador en el área Polivalente**

	Enfermedad musculoesquelética		Ausentismo por enfermedad musculoesquelética	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	42.5	15	38.5
No	23	57.5	25	61.5
Total	40	100	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 13 Tipo de enfermedad musculoesquelética que ha padecido el personal de enfermería en el área Polivalente**

Enfermedad musculoesquelética	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	23	57.5
Lumbago	12	30
Ciatalgia	3	7.5
Tendinitis	2	5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Objetivo 3. Frecuencia del ausentismo por enfermedad laboral en el personal de enfermería en el área Polivalente.**

**Tabla 14 Ausentismo a causa de enfermedad laboral del personal de enfermería en el área Polivalente.**

Ausentismo por enfermedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	77.5
No	9	22.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 15 Frecuencia del ausentismo laboral del personal de enfermería en el área Polivalente**

Frecuencia del ausentismo	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	9	22.5
1 vez	17	42.5
2 veces	9	22.5
3 veces a más	5	12.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 16 Frecuencia del ausentismo por trastorno respiratorio del personal de enfermería en el área Polivalente**

Frecuencia del ausentismo por enfermedad respiratoria	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	11	27.5
1 vez	19	47.5
2 veces	10	25
Total	40	100

Fuente: Encuesta



**Tabla 17 Frecuencia del ausentismo por enfermedades cardiovasculares del personal de enfermería en el área Polivalente**

Frecuencia del ausentismo por enfermedad cardiovascular	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	39	97.5
2 veces	1	2.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta

**Tabla 18 Frecuencia del ausentismo por enfermedad musculoesquelética del personal de enfermería en el área Polivalente**

Frecuencia del ausentismo por enfermedad musculoesquelética	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	17	42.5
1 vez	23	57.5
Total	40	100

Fuente: Encuesta