RESUMO - V. PESQUISA CIENTÍFICA RELACIONADA À FORÇA DE TRABALHO EM ENFERMAGEM E OS SISTEMAS DE SAÚDE

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Gabriela Lira Rodríguez (gabylira29@yahoo.com.mx)

Jonathan Iván Badillo Hernández (jonathan.badillo@cardiologia.org.mx)

Introducción. El ausentismo laboral del personal de enfermería es un fenómeno complejo y multifactorial que puede estar asociado a factores individuales, laborales, organizacionales y psicosociales. Este fenómeno no solo afecta la continuidad de los servicios de salud, también genera repercusiones económicas y operativas para las instituciones sanitarias e impacta el desempeño por competencias.

Objetivo: analizar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería en un Instituto Nacional de Salud.

Material y métodos. Estudio retrospectivo y analítico; incluyó n= enfermeras y enfermeros, adscritos a la dirección de enfermería (DE) que laboraron en la institución durante 2024 y 2025. Información obtenida de bases de datos institucionales, registros de ausentismo laboral y evaluaciones de desempeño

de la DE. Datos analizados con estadística descriptiva y pruebas de Pearson, T de Student y ANOVA, considerando $p<0.05$ estadísticamente significativa.

Resultados. En los resultados prevalecieron mujeres (84.5%), con nivel académico de auxiliar de enfermería (14.6%), licenciatura (52.5%) o posgrado (18.9%); ubicados en las unidades de cuidado críticos (34.5%), hospitalización (44.2%) y otros servicios (18.7%); laborando en noche (34.3%), la mañana (26.5%), fines de semana y días festivos (20.5) y por la tarde (18.7%); el promedio de antigüedad en el servicio era 11.2 años [IC95%: 9.36-12.68].

Existe una relación de las competencias con el ausentismo ($r=-0.116$, $p=0.002$); mientras que aquellos que tienen mayor nivel educativo ($r=0.528$, $p=0.000$) y categoría laboral tienen más competencias específicas ($r=0.595$, $p=0.000$). El personal con mayor antigüedad en la institución asiste menos a laborar ($r=-0.338$, $p=0.000$), pero hay una tendencia a desarrollar más competencias cardinales ($r=0.141$, $p=0.000$), genéricas ($r=0.111$, $p= 0.003$) y menos específicas ($r=-0.123$, $p=0.001$)

El porcentaje de asistencia es mayor en los enfermeros hombres (77.96 ± 19.50; $t=-4.308$, $p=0.000$), pero las competencias tanto específicas, cardinales y genéricas son semejantes ($p>0.05$). Se identificó que existe una diferencia en el ausentismo entre los turnos, esto debido a que quienes trabajan en el turno nocturno y fines de semana asisten menos que quienes laboran en la tarde ($F=7.259$, $gl=3$, $p=0.000$); mientras que los licenciados en enfermería asisten más que los técnicos/auxiliares y quienes tienen estudios de posgrado ($F=21.468$, $p=0.000$).

Conclusión

Identificar los factores que influyen en el ausentismo del personal de enfermería contribuye a mejorar la motivación, el clima organizacional, la admisión de capacitación continua, favorece la disponibilidad de recursos humanos, la mejora de la calidad de la atención en salud, lo que nos lleva a mejorar los resultados clínicos, la seguridad del paciente y la satisfacción de los usuarios.

ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCE ABSENTEEISM AMONG NURSING STAFF AT A NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH

Introduction. Absenteeism among nursing staff is a complex and multifactorial phenomenon that can be associated with individual, work-related,

organizational, and psychosocial factors. This phenomenon not only affects the continuity of healthcare services but also generates economic and operational repercussions for healthcare institutions and impacts competency-based performance.

Objective: To analyze the factors that influence absenteeism among nursing staff at a National Institute of Health.

Materials and methods. This retrospective and analytical study included n= nurses assigned to the nursing department (ND) who worked at the institution during 2024 and 2025. Information was obtained from institutional databases, records of absenteeism, and ND performance evaluations. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient, Student's t-test, and ANOVA, considering $p<0.05$ statistically significant.

Results. The results showed a predominance of women (84.5%), with the following academic levels: nursing assistant (14.6%), bachelor's degree (52.5%), or postgraduate degree (18.9%); located in critical care units (34.5%), inpatient wards (44.2%), and other services (18.7%); working night shifts (34.3%), morning shifts (26.5%), weekends and holidays (20.5%), and afternoon shifts (18.7%). The average length of service was 11.2 years [95% CI: 9.36-12.68].

There is a correlation between competencies and absenteeism ($r=-0.116$, $p=0.002$); those with higher levels of education ($r=0.528$, $p=0.000$) and job categories have more specific competencies ($r=0.595$, $p=0.000$). Staff with greater seniority at the institution attend work less frequently ($r=-0.338$, $p=0.000$), but there is a tendency to develop more core competencies ($r=0.141$, $p=0.000$), generic competencies ($r=0.111$, $p=0.003$), and fewer specific competencies ($r=-0.123$, $p=0.001$).

The attendance rate is higher among male nurses (77.96 ± 19.50; $t=-4.308$, $p=0.000$), but their specific, core, and generic competencies are similar ($p>0.05$). A difference in absenteeism was identified between shifts, with those working night and weekend shifts attending less frequently than those working afternoon shifts ($F=7.259$, $df=3$, $p=0.000$). Meanwhile, registered nurses attend more

frequently than nursing technicians/assistants and those with postgraduate studies (F=21.468, p=0.000).

Conclusion

Identifying the factors that influence absenteeism among nursing staff contributes to improving motivation, organizational climate, and the availability of continuing education; it also promotes the availability of human resources and improves the quality of healthcare, leading to better clinical outcomes, patient safety, and user satisfaction.

ANÁLISE DOS FATORES QUE INFLUENCIAM O ABSENTEÍSMO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM UM INSTITUTO NACIONAL DE SAÚDE

Introdução. O absenteísmo entre a equipe de enfermagem é um fenômeno complexo e multifatorial que pode estar associado a fatores individuais, relacionados ao trabalho, organizacionais e psicossociais. Esse fenômeno não apenas afeta a continuidade dos serviços de saúde, mas também gera repercussões econômicas e operacionais para as instituições de saúde e impacta o desempenho baseado em competências.

Objetivo: Analisar os fatores que influenciam o absenteísmo entre a equipe de enfermagem de um Instituto Nacional de Saúde.

Materiais e métodos. Este estudo retrospectivo e analítico incluiu n = enfermeiros alocados ao departamento de enfermagem (DE) que trabalharam na instituição durante 2024 e 2025. As informações foram obtidas de bancos de dados institucionais, registros de absenteísmo e avaliações de desempenho do DE. Os dados foram analisados utilizando estatística descritiva e coeficiente de correlação de Pearson, teste t de Student e ANOVA, considerando $p < 0,05$ como estatisticamente significativo.

Resultados. Os resultados mostraram uma predominância de mulheres (84,5%), com os seguintes níveis de escolaridade: auxiliar de enfermagem (14,6%), graduação (52,5%) ou pós-graduação (18,9%); atuando em unidades de terapia intensiva (34,5%), enfermarias (44,2%) e outros serviços (18,7%); trabalhando em turnos noturnos (34,3%), matutinos (26,5%), fins de semana e feriados

(20,5%) e vespertinos (18,7%); o tempo médio de serviço foi de 11,2 anos [IC 95%: 9,36-12,68]. Foi encontrada correlação entre competências e absenteísmo (r=-0,116, p=0,002); aqueles com níveis de escolaridade mais elevados (r=0,528, p=0,000) e categorias profissionais mais avançadas apresentaram competências mais específicas (r=0,595, p=0,000). Os funcionários com maior tempo de serviço na instituição comparecem menos ao trabalho (r=-0,338, p=0,000), mas há uma tendência a desenvolver mais competências cardinais (r=0,141, p=0,000), genéricas (r=0,111, p=0,003) e menos específicas (r=-0,123, p=0,001).

A taxa de comparecimento é maior entre os enfermeiros do sexo masculino (77,96±19,50; t=-4,308, p=0,000), mas suas competências específicas, básicas e genéricas são semelhantes (p>0,05). Observou-se uma diferença no absenteísmo entre os turnos, com os enfermeiros que trabalham no turno da noite e nos fins de semana apresentando menor frequência de comparecimento do que os que trabalham no turno da tarde (F=7,259, gl=3, p=0,000). Por outro lado, os enfermeiros registrados apresentam maior frequência de comparecimento do que os técnicos/auxiliares de enfermagem e aqueles com pós-graduação (F=21,468, p=0,000).

Conclusão: Identificar os fatores que influenciam o absenteísmo entre a equipe de enfermagem contribui para a melhoria da motivação, do clima organizacional e da disponibilidade de educação continuada; também promove a disponibilidade de recursos humanos e melhora a qualidade da assistência à saúde, levando a melhores resultados clínicos, maior segurança do paciente e maior satisfação do usuário.

Palavras-chave: ausentismo; evaluaciones del desempeño; motivación; clima laboral.