

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

UNIDAD DE POSGRADO

**CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESENTISMO EN EL
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN EL AÑO 2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR

**EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA OCUPACIONAL
Y DEL MEDIO AMBIENTE**

PRESENTADO POR

ARIANA OROSCO PAREDES

ASESOR

PERCY EDUARDO ROSSELL PERRY

LIMA - PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESENTISMO EN EL
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN EL AÑO 2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA
OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**PRESENTADO POR
ARIANA OROSCO PAREDES**

**ASESOR
DR. PERCY EDUARDO ROSSELL PERRY**

LIMA, PERÚ

2024

RESUMEN

Antecedentes: las condiciones de trabajo son características que intervienen sobre el trabajador durante la realización de su tarea; el presentismo se define como asistir a trabajar a pesar de tener un motivo justificable para no asistir a trabajar, existe diversos estudios en donde se ha obtenido evidencia de su relación. **Objetivo:** Identificar las condiciones de trabajo que se relacionan con el presentismo trabajadores de salud del HCLLH en el año 2023. **Material y método:** estudio de tipo cuantitativo, no experimental, analítico, transversal y prospectivo, se utilizará como **instrumentos** la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6) y el Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS, ambas validadas para la población peruana. **Población:** Los trabajadores de salud del HCLLH que apliquen los criterios elegibilidad. **Plan de análisis:** Los datos obtenidos de los dos instrumentos serán ingresados al programa de Excel. Se evaluará la relación entre las condiciones de trabajo y el presentismo con la prueba de Chi cuadrado y se construirá un modelo de regresión logística para cuantificar la asociación. Finalmente se tendrá en cuenta los cuatro principios éticos.

Palabras clave: condiciones de trabajo, presentismo, personal de salud.

ABSTRACT

Background: working conditions are characteristics that affect the worker during the performance of their task; Presenteeism is defined as attending work despite having a justifiable reason for not attending work. There are various studies where evidence of their relationship has been obtained. **Objective:** Identify the working conditions that are related to HCLLH health workers' presenteeism in the year 2023. **Material and method:** quantitative, non-experimental, analytical, transversal and prospective study, will be used as instruments the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) and Questionnaire on Working Conditions, Safety and Health Peru-CENSOPAS/INS both validated for the Peruvian population. **Population:** HCLLH health workers who apply the eligibility criteria. **Analysis plan:** The data obtained from the two instruments will be entered into the Excel program. The relationship between working conditions and presenteeism will be evaluated with the Chi square test and a logistic regression model will be built to quantify the association. Finally, the four ethical principles will be taken into account.

Keywords: working conditions, presenteeism, health personnel.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESENTI
SMO EN EL HOSPITAL CARLOS LANFRA
NCO LA HOZ EN EL AÑO 2023**

AUTOR

ARIANA OROSCO PAREDES

RECUESTO DE PALABRAS

6666 Words

RECUESTO DE CARACTERES

36228 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

151.7KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 30, 2023 4:55 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 30, 2023 4:55 PM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

ÍNDICE

	Págs.
PORTADA	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.1. Descripción de la situación problemática	6
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Objetivos.....	7
1.4. Justificación	7
1.5. Viabilidad y factibilidad.....	7
1.6. Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos.....	15
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	16
3.1. Formulación	16
3.2. Variables y su definición operacional	16
CAPITULO IV: METODOLOGÍA.....	18
4.1. Tipos y diseño.....	18
4.2. Diseño muestral.....	18
4.3. Técnicas de recolección de datos	19
4.4. Procesamiento y análisis de datos.....	20
4.5. Aspectos éticos.....	20
CRONOGRAMA	21
PRESUPUESTO.....	22
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	23
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

El presentismo en el sector salud de nuestro país, no ha sido estudiada de forma detallada como en otros sectores, por ello es importante conocer este término con el fin de que sea de conocimiento común en el personal de salud (1).

El presentismo es cuando el trabajador asiste a trabajar aun cuando presenta algún motivo justificable que no está relacionada con alguna enfermedad para no asistir a trabajar (2), uno de los motivos es la presencia de diferentes condiciones de trabajo que son las de higiene, seguridad, psicosocial y ergonómica en la que el personal de salud está expuesto (3).

En el panorama internacional, en Chile en el año 2015 se evidenció que el presentismo se asociaba con las condiciones de trabajo como, por ejemplo, un bajo control laboral con 72%, altas demandas psicológicas con 28.4%, poco apoyo social por parte de la jefatura y colegas con 23.3%, y la inseguridad laboral con 4.1% (4).

En Perú en el año 2018, se realizó una investigación en médicos donde se evidenció que la prevalencia de presentismo era de 81.8%, se evidenció una asociación significativa entre el presentismo y la condición de trabajo, concluyendo que los contratados y los terceros tienen una mayor prevalencia de presentismo que el personal nombrado (1).

Finalmente, el presentismo también influye que los trabajadores puedan sufrir accidentes de trabajo, generando una menor productividad del personal de salud y en la atención del paciente, todo ello provoca una pérdida económica para la institución (5).

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y presentismo en trabajadores de salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz (HCLLH) en el año 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Identificar las condiciones de trabajo que se relacionan con el presentismo trabajadores de salud del HCLLH en el año 2023.

Objetivos específicos

Conocer cuántos trabajadores de salud tienen presentismo.

Conocer las condiciones de trabajo más frecuentes que se presentan en el hospital.

Identificar los grupos ocupacionales relacionados al presentismo en el hospital.

1.4. Justificación

Conocer su relación será importante, ya que beneficiara a los trabajadores de salud en conocer el tema de presentismo, su prevalencia y como este se relaciona con las condiciones de trabajo, por lo tanto, esta información servirá para que a nivel institucional el área de salud ocupacional pueda implementar programas de monitoreo, medidas de control y priorizar los grupos ocupacionales en donde la prevalencia sea mayor.

1.5. Viabilidad y factibilidad

El proyecto será ejecutable, obteniéndose la autorización del director, de un asesor temático Médico Ocupacional y del Medio Ambiente y un asesor metodológico del curso de proyecto de investigación.

Asimismo, este trabajo será factible, ya que los costos de ejecución son mínimos, además se dispondrá con el tiempo y personal necesario para efectuar la investigación, todo ello estará descrito en el capítulo de recursos y cronograma.

1.6. Limitaciones

Dado que el estudio será aplicación de cuestionarios, una limitación seria que los trabajadores no deseen participar. Otra limitación seria rellenar incorrectamente o no completar la encuesta, ya que, si faltase algún dato o este

completado de forma correcta, se tendrá que excluir dicha encuesta, generando una disminución en la muestra inicial obtenida.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Silva-Costa A, et al., realizó en Brasil en el 2020 un estudio que incluía a enfermeras. Encontraron que el presentismo tiene una prevalencia de 32.8%, fue más frecuente en el sexo femenino con 89.5%, trabajadores que tenían mayor exigencia psicológica con 2.82% y los que tenían poco apoyo social con 3.31%; llegaron a la conclusión que el presentismo está relacionado con altas demandas psicológicas y apoyo social deficiente (6).

En 2021, Gustafsson K, et al. (7) realizó una investigación, en Suecia, que fue transversal; se escogió para el estudio a los profesionales de enfermería y auxiliares de atención. La investigación evidenció una prevalencia de presentismo de 48.6%, fue más frecuente en el sexo femenino con 50.6%, en el sector público con 50.6%, se evidenció un OR altamente significativo para tres indicadores de altas exigencias psicosociales del trabajo que son "estresante: no hay tiempo para pensar con OR 2.32", "mucho trabajo: perder el almuerzo con un OR 2.16" y "demasiado por hacer con OR 2.48", también se observaron OR significativos para todos los indicadores de bajo control del trabajo que son "no determina el ritmo de trabajo con un OR 1.59" y "no participación en decisiones con un OR 1.16", en cuanto al apoyo laboral se encontró un OR de 1.75 en poco o ningún apoyo de los supervisores y un OR de 1.54 de poco o ningún apoyo de los colegas, otro dato relevante fue sobre el trabajo físico en donde las posturas de trabajo extenuantes obtuvo un OR 1.63 y el levantamiento de objetos pesados obtuvo un OR 1.73; llegaron a la conclusión que hay asociación entre el presentismo con el sexo femenino, con altas demandas laborales, bajo apoyo laboral, las posturas de trabajo extenuante y al levantamiento de objetos pesados.

Vera-Calzaretta A, et al. desarrolló en 2015 en Chile, un estudio que incluyó a 676 trabajadores de hospitales. Entre sus hallazgos encontraron que el presentismo se relaciona con los contratados con un 62%, en el análisis bivariado se relaciona con una disminución en el apoyo social y en el control de las decisiones, y a mayor inseguridad laboral, en cuanto a trabajar en sistema de turnos se asoció de modo inverso con el presentismo con -0.948 según el modelo

ajustado; llegaron a la conclusión que el presentismo se asocia a menor liderazgo, bajo apoyo social, inseguridad laboral incrementada e inversamente al trabajo en turnos (4).

Min A, et al. (8) publicó, en 2021, una investigación sobre el presentismo en enfermeras de turno y sin turno en Corea. Se empleó la quinta encuesta de condiciones de trabajo de Corea, donde participó 272 enfermeras de diferentes hospitales. Se encontró una prevalencia de 21.8% de presentismo, un 54.2% de las enfermeras de turno que retornaron rápido tenían mayor presentismo, las enfermeras sin turno que trabajaban más de 53 horas se asociaban a presentismo con un OR 14.8 y las enfermeras de turno que no tenían descanso durante el trabajo con un OR 3.51. Las conclusiones fueron que las enfermeras de turno que no tenían descanso durante el trabajo pueden tener aproximadamente cuatro veces más de presentar presentismo y cinco veces más en las enfermeras de turno que retornaban rápido.

En 2021, Zanon R, et al. (9) se hizo en Brasil un estudio descriptivo transversal, en el personal del sector salud. Evaluó si hay relación entre la cultura de seguridad con el presentismo en donde se evidenció que la hay un total de 43.5% que tenían presentismo, la cultura de seguridad se relacionó de forma negativa con el presentismo con un 48.5%, de los cuales las dimensiones en la cual se encontró esta asociación negativa fueron los siguientes: clima de trabajo en grupo con 51.1%, clima de seguridad con 47.7% y las condiciones de trabajo con 48.4%. Se concluyó que existe asociación significativa del presentismo con la cultura de seguridad que abarca la dimensión de las condiciones de trabajo.

Yi J-S, Kim E, Kim H elaboró, en 2021, una investigación en Corea para identificar las características que se relacionan con el presentismo. Se empleó 478 enfermeras que llenaron la quinta encuesta de trabajo. Se obtuvo que el 21.2% tenían presentismo, se evidenció que el presentismo se relaciona con alta carga laboral con 30.1%, baja autonomía laboral con 24.2% y altas exigencias emocionales con 23.3%. Se concluye que el presentismo en trabajadores de salud se relaciona con las condiciones de trabajo en la que laboran (10).

En 2018, Sánchez-Zaballos M, et al. (11) hizo en España una investigación descriptiva transversal, se empleó a 323 profesionales sanitarios de urgencia

hospitalarias y prehospitalarias para evaluar la asociación entre de los factores laborales y el presentismo. El porcentaje de trabajadores que tenían presentismo fue 52.9%, la cual se asoció con el lugar de trabajo ($p=0.004$) donde se evidenció mayor asociación entre los médicos de urgencias ($p=0.049$) y en las enfermeras con dependientes a su cargo ($p=0.016$). Se concluyó que la prevalencia del presentismo fue alta y este asociado a los puestos de trabajo de urgencias.

Sung J, June L, Kyung L elaboró, en 2020, una investigación en Corea para evaluar la relación entre el trabajo emocional y el presentismo. Se empleó 328 enfermeras participantes de la cuarta encuesta de trabajo. Se obtuvo un porcentaje de 29.3% presentismo, se evidencio que el presentismo se asoció con exposición a alto riesgo ergonómico con 33.3%, alta discriminación en el lugar de trabajo con 22% y siempre ocultar emociones en el lugar de trabajo con (41.7%). Se concluye que el presentismo tiene relación con el trabajo emocional y con factores psicosociales laborales (12).

En 2018, Man J, Bostwick E, Mary J (13) desarrolló un estudio de revisión sistemática de ensayos controlados aleatorios de diseño transversal o de cohortes de bases de datos electrónicas de 1998 hasta 2017 de diferentes países. Se empleo 24 publicaciones para la extracción de datos para evaluar factores que intervienen en el presentismo. Llegaron a concluir que factores psicosociales como la satisfacción y otras emociones laborales se asociaron negativamente con el presentismo, también se asoció con trabajar en el sector público y grados no gerenciales.

Laranjeira C, et al. elaboró, en 2021, una investigación en Portugal y Suiza para conocer los factores relacionados con el presentismo entre las enfermeras. Se empleó 55 enfermeras que participaron en grupos focales en línea. Las razones que indicaron fue el desconocimiento del término presentismo, no apoyo por parte de los lideres y gerentes, incapacidad de controlar y regular la carga de trabajo, falta de liderazgo, dificultad económica. Llegaron a la conclusión que los factores asociados al presentimos son las individuales, cuestiones organizaciones como el desinterés institucional hacia los empleados y otros contextos (14).

En 2020, Goto E, et al. (15) realizó un estudio transversal en Japón. Se empleó

2914 trabajadores para conocer la asociación del presentismo y los factores del trabajo. Se encontró que el porcentaje de presentismo fue de 59%, los resultados muestran que el presentismo se relaciona significativamente ($p < 0.01$) con las horas extras de más de 3 horas con un OR 0.90 y las variables con una relación altamente significativa ($p < 0.001$) con apoyo en el lugar de trabajo con un OR 1.48, demandas laborales con un OR 1.63 y control de trabajo con un OR 1.83. Se concluyó que el presentismo se asoció a los factores relacionados con el trabajo.

Tangchareonsamut J, et al. elaboró, en 2022, en Tailandia, una investigación para determinar la prevalencia del presentismo y su asociación con el desempeño laboral en los trabajadores de apoyo de un hospital. Se empleó 1102 trabajadores donde el porcentaje de presentismo fue de 48.1%, días en que el trabajador tuvo presentismo durante el último año se categorizó en cuatro, presentando 1-5 días con 38.9%, 6-10 días con 69.1% y más de 10 días con 71.8% la cual se asoció significativamente con pobre desempeño laboral en 5.12. Llegaron a la conclusión que el presentismo se asoció a pobre desempeño laboral en trabajadores de apoyo de un hospital (16).

En 2021, Ishimaru T, Fujino Y (17) realizó un estudio transversal en Japón. Se empleó 21 500 participantes de la empresa del sector servicios en quienes se le aplicó el cuestionario de limitaciones laborales con el objetivo de conocer la asociación entre el presentismo y estilo de trabajo. Se encontró que, de acuerdo con las horas de trabajo, los que trabajaban más de 40-44 horas/semana o mayor e igual a 45 horas/semana tenían un alto puntaje en el cuestionario y el puesto de líder de equipo se asoció positivamente con el cuestionario por la alta demanda laboral y el poco control del trabajo. Se concluyó que, si se reduce las horas de trabajo y se flexibiliza acuerdos laborales, se podría disminuir el presentismo.

Kim J, et al. elaboró, en 2020, se investigó en Corea sobre el presentismo y la inseguridad laboral percibida. Se analizó los datos de 19 720 trabajadores que rellenaron la cuarta encuesta de condiciones laborales. Para definir el presentismo se utilizaron siete cortes diferenciales de “1 día” a “7 días”. Los resultados fueron que el 23.2% de trabajadores reportaron experimentar presentismo en los

últimos 12 meses, hubo mayor prevalencia de presentismo en el sexo femenino y trabajar más de 60 horas a la semana, y la relación con la variable de inseguridad laboral percibida fue estadísticamente significativa en el corte de “2 días” con una $p < 0.001$. Llegaron a la conclusión que la inseguridad laboral percibida está asociada con mayor prevalencia de presentismo (18).

En 2022, Masuda M, et al. (19) realizó un estudio transversal en Japón. Se analizaron 27 036 participantes que llenaron la encuesta de condiciones socioeconómicas, factores de estilo de vida y salud con el objetivo de conocer la asociación entre presentismo y el estado socioeconómico. Se obtuvo un porcentaje de 19% que tenían presentismo, la prevalencia en mujeres con 52.4% y poco apoyo en el lugar de trabajo con 45.6%. Se concluyó que tener poco apoyo en el lugar de trabajo aumenta la probabilidad de experimentar presentismo.

Brborović H, et al. elaboró, en 2017, una investigación para en diferentes países para analizar los elementos asociados al presentismo en enfermeras. Se tomó un estudio de cohortes de los trabajos publicados desde 1950 al 2016. Se encontró que las demandas laborales y el burnout tenían relación con el presentismo, y el agotamiento en las enfermeras aumentó el presentismo. Llegaron a la conclusión que el presentismo es un problema para la ejecución de las tareas laborales en el personal de enfermería (20).

En 2018, McGregor A, et al. (21) aplicaron en Australia una encuesta online de presentismo que abarcaba la salud y el entorno laboral en 229 participantes. Se encontró que el presentismo se asoció significativamente con problemas con el liderazgo que recibieron ($B=0.19$, $P < 0.05$), pocas oportunidades de desarrollo ($B=0.16$, $P < 0.05$) y el sexo ($B=0.22$, $P < 0.01$). Se concluyó que si existe relación con los factores del entorno laboral.

En 2019, Santos B, et al. (22) realizó una investigación en Brasil, la finalidad de evaluar factores que se relacionan con el presentismo en enfermeras, donde participó 306 trabajadores. Se encontró que hay una alta tasa de presentismo de 43.8% y que los trabajadores por contrato por terceros presentan los mayores índices de presentismo en un 70%. Se concluyó que existe presentismo entre en las trabajadoras de enfermería.

En 2019, Miraval-Rojas E (1) ejecuto un estudio en Perú, transversal, correlacional; para halla la asociación del presentismo y factores socioeconómicos en psiquiatras. La investigación determinó la prevalencia de 81.8% de presentismo, una correlación negativa de -0.236 con la condición de trabajo. Se concluyó que existe asociación entre el presentismo y la condición de trabajo, donde los que tienen la condición de contratado y los terceros tienen mayor prevalencia de presentismo que el personal nombrado.

Montalvo Lamadrid RM realizó un estudio en Perú en al año 2017, conocer la asociación del presentismo y aspectos socioeconómicos en tecnólogos. Se encontró que existe un nivel de presentismo del 81.8% con mayores casos en el servicio de laboratorio y anatomía patológica, y las razones principales son el miedo de recibir sanciones y a ser despedido, preocupaciones laborales y de identidad. Concluyeron que hay relación entre las condiciones de trabajo y el presentismo (23).

2.2. Bases teóricas

Presentismo

Es un término acuñado en 1994 por el psicólogo de la Universidad de Manchester Cary Cooper que describe al presentismo como los trabajadores presentes en el trabajo de forma física, pero que no realizan sus tareas (24). A partir de la fecha, el término presentismo posee diferentes conceptos de acuerdo con el modelo que se use, para este estudio nos basaremos en dos modelos.

El primero fue presentado por Johansson y Lundberg en el año 2004, Modelo de flexibilidad de la enfermedad es cuando el trabajador asiste a trabajar aun cuando presenta algún malestar o exista una justificación para no asistir que son factores no relacionados con alguna enfermedad como las oportunidades laborales, mala situación financiera, el problema que puede generar la falta del trabajador para la empresa y/o colegas, entre otros (25).

El segundo fue presentado por Aronsson y Gustafsson en el año 2005, Modelo de presencia de enfermedad donde los trabajadores asisten a laborar teniendo un malestar u otro causa como son las demandas de asistencia que se dividen en dos tipos, el primer tipo son las demandas relacionadas al trabajo como la

facilidad de ser sustituido, recursos de la organización, conflicto, el control del trabajo y presión por parte de los supervisores, y el segundo tipo son las demandas a la persona como limitación del individuo y sus necesidades financieras (26).

De acuerdo con las definiciones mencionadas podemos diferenciar dos tipos, el presentismo relacionado a una enfermedad es cuando los trabajadores acuden a trabajar enfermos generando una reducción en la productividad en el trabajo, mientras que el presentismo no relacionado a una enfermedad se da en los trabajadores que asisten a su trabajo experimentando una condición que no están relacionadas con alguna enfermedad, causando un desempeño por debajo de su capacidad (2).

Condiciones de trabajo

Es un término que puede ser intercambiado con “organización del trabajo” o “factores organizativos” que es parte de lo psicosocial (27). Para la OIT menciona que los factores pueden ser físico, social y administrativo que afecta al trabajador en desempeñar de forma adecuada su tarea (28). Las características de las condiciones de trabajo tienen los siguientes componentes: variables estructurales, competencia, jerarquía, comunicación e información, relaciones interpersonales, socialización, carrera, liderazgo, etc (27).

2.3 Definición de términos básicos

Condiciones de trabajo: intervienen sobre el trabajador durante la realización de su tarea (27).

Trabajadores de salud: son las personas que realizan tareas que mejoran la salud, comprende a los que proporcionan servicios como médicos, licenciado de enfermería, obstetras, médicos odontólogos, trabajador social, tecnólogos de laboratorio, licenciados de farmacia, técnicos de enfermería, otros (29).

Presentismo: es cuando el trabajador asiste a trabajar aun cuando presenta algún malestar o exista una justificación para no asistir, así como otros factores no relacionados con alguna enfermedad que no permitan la ausencia del trabajador (24).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación

Hipótesis Nula: No existe condiciones de trabajo que se relacionen con el presentismo en trabajadores de salud del HCLLH.

Hipótesis Alternativa: Existe condiciones de trabajo que se relacionen con el presentismo en trabajadores de salud del HCLLH.

3.2. Variables y su definición operacional

VARIABLE	TIPO	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO / FICHA DE RECOLECCIÓN
Presentismo	Cualitativo	19 a 30: No hay presentismo) 6 a 18: Si hay presentismo)	Ordinal	Escala de Presentismo de Stanford.
Condiciones de trabajo	Cualitativo	0 a 96: Condiciones adecuadas 97 a 128: Condiciones inadecuadas	Ordinal	Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS
Género	Cualitativo	Hombre Mujer	Nominal	Ficha de datos sociodemográficos.
Edad	Cualitativo	18 a 30 años 30 a 45 años 45 a 60 años >60 años	Nominal	Ficha de datos sociodemográficos.
Estado civil	Cualitativo	Soltero(a) Casado(a)	Nominal	Ficha de datos sociodemográficos.

		Divorciado(a)		
Ocupación	Cualitativo	Médico asistencial Médico residente Odontóloga(o) Enfermera(o) Nutricionista Técnica(o) de enfermería	Nominal	Ficha de datos sociodemográficos.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipos y diseño

Estudio cuantitativo.

Diseño analítico, prospectivo y transversal.

4.2. Diseño muestral

Población de estudio

Los trabajadores de salud del HCLLH que apliquen los criterios elegibilidad.

Tamaño de la muestra

No se establecerá un tamaño de muestra.

Muestreo

Para el estudio se aplicará un muestreo por conveniencia, donde se seleccionará a los trabajadores que se encuentren de turno en el día que se aplique el cuestionario, con los datos que se obtendrá, se tendrá un grupo de trabajadores que tienen presentismo y otro grupo con trabajadores que no tienen presentismo.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Trabajadores de salud del HCLLH que den de forma voluntaria su consentimiento.

Trabajadores de salud del HCLLH que estén de turno el día que se aplicará el cuestionario.

Criterios de exclusión

Trabajadores de salud del HCLLH que no rellenaron por completo el cuestionario.

Trabajadores de salud del HCLLH que no participaron en la encuesta por los siguientes motivos: vacaciones, descanso médico, licencia y trabajo remoto.

4.3. Técnicas de recolección de datos

Emplearemos ficha de datos sociodemográficos y dos instrumentos, Escala de Presentismo de Stanford y el Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS.

Instrumentos de recolección y medición de variables

La Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6) que consiste en 6 preguntas (1. Difícil de manejar el estrés del trabajo, 2. Capaz de terminar labores difíciles, 3. No disfrutar el trabajo, 4. Desesperado por terminar ciertas labores, 5. Capaz de concentrarse en lograr objetivos y 6. Me sentí con energía para completar el trabajo), las que se dividen en dos dimensiones: la dimensión de “evitar distracción” que evalúa la capacidad de concentrarse a pesar de tener un problema de salud y comprende las preguntas 1, 3 y 4; y la otra dimensión de “trabajo realizado” que evalúa la capacidad de terminar la tarea a pesar de tener un problema de salud y comprende las preguntas 2, 5 y 6 (11).

Las respuestas se evalúan en base a la escala Likert de cinco puntos, luego se suma cada puntaje de las 6 preguntas para obtener el puntaje final, el resultado que se obtendrá va desde 6 hasta 30 (29), se determinó que un puntaje de 6 a 18 indica la existencia de presentismo y un puntaje de 19 a 30 indica la no existencia de presentismo (22).

La Escala de Presentismo de Stanford, ratificado por sometimiento a juicio de expertos, aplicando prueba piloto al 15%, obtuvo coeficiente de confiabilidad y validez adecuado (1).

El otro instrumento por utilizar será el Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS. Tiene 49 preguntas, juntado en seis dimensiones (30).

Para el proyecto de investigación se utilizará la dimensión de condiciones de trabajo y salud. Las respuestas se evalúan en base a la escala tipo Likert del 0 al 4 se puntúan desde “0 = nunca”, “1 = casi nunca”, “2 = algunas veces”, “3 = muchas veces” y “4 = siempre” (30).

El Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS, su confiabilidad fue calculada en base a la correlación de Sberman obteniendo un coeficiente entre 0.3 y 0.7 (30).

4.4. Procesamiento y análisis de datos

Se ingresará a un Excel la información, luego de trasladará la información al programa informático SPSS versión 22.0. Se evaluará la asociación entre condiciones de trabajo y presentismo con la prueba de Chi cuadrado y se elaborará una regresión logística para cuantificar asociación. El nivel de significancia que se utilizará es de 0.05 con un intervalo de 95% de confianza.

4.5. Aspectos éticos

Se enviará al Comité del HCLLH para revisarlo, aprobarlo y solicitar el permiso al Director General del HCLLH para la realización del estudio.

Se cumplirá con los principios éticos mencionados en la Declaración de Helsinki.

CRONOGRAMA

PASOS	2023 - 2024											
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Redactar el proyecto de investigación	X											
Aprobar el proyecto de investigación		X										
Recolección de información			X	X								
Procesar y analizar datos					X	X						
Elaborar el informe							X	X				
Corrección del proyecto de investigación									X	X		
Aprobar el proyecto de investigación											X	
Sustentar el proyecto de investigación												X

PRESUPUESTO

TIPO	CATEGORÍA	RECURSO	DESCRIPCIÓN	FUENTE FINANCIADORA	MONTO
Recursos disponibles	Infraestructura	Equipo	Computadora	Del investigador	
		Movilidad	Para traslado al hospital donde se aplicará los cuestionarios	Personal	
Recursos Necesarios	Gastos de trabajo de campo	Copias	200 copias aproximadamente de los cuestionarios	Personal	100
	Materiales	Papel	Hojas bond	Del investigador	10
		Internet	Conexión para para subir la información de los cuestionarios	Personal	77
		Electricidad	Para cargar laptop	Personal	60

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Miraval-Rojas EJ. Presentismo y aspectos socioeconómico en médicos de un hospital psiquiátrico. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2019; 19(4).
2. Sandoval Luján GdC, Domínguez Arrieta E, Lujan Vega L. Presentismo en empresas de fabricación de muebles de delicias, Chihuahua. En Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo FdCyCA, editor. *Los Recursos Humanos como Factor Detonador de la Competitividad*. Mexico; 2019. p. 81-97.
3. Benavides F, et al. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. *Cad. Saúde Pública*. 2016; 32(9).
4. Vera-Calzaretta A, et al. Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015; 31(2).
5. Valera Lozada D. Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. *Quipukamayoc*. 2015; 23(43).
6. Silva-Costa A, Ferreira PCS, Griep RH, Rotenberg L. Association between presenteeism, psychosocial aspects of work and common mental disorders among nursing personnel. *Int J Environ Res Public Health*. 2020; 17(18).
7. Gustafsson K, Marklund S, Leineweber C, Bergstrom G, Aboagye E, Helgesson M. Presenteeism, Psychosocial Working Conditions and Work Ability among Care Workers-A Cross-Sectional Swedish Population-Based Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020; 17(7).
8. Min A, Kang M, Hong HC. Sickness Presenteeism in Shift and Non-Shift Nurses: the Fifth Korean Working Conditions Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(6).
9. Zanon R, Dalmolin G, Magnago T, Andolhe R, Carvalho R. Presenteeism and safety culture: evaluation of health workers in a teaching hospital. *Rev Bras Enferm*. 2021; 74(1).
10. Yi JS, Kim E, Kim H. Health-Related Symptoms and Working Conditions on Vulnerability to Presenteeism Among Nurses in South Korea. *Asia Pacific Journal of Public Health*. 2021; 33(8).

11. Sánchez-Zaballos M, Baldonado-Mosteiro M, Mosteiro-Díaz MP. Presentismo en profesionales sanitarios de los servicios de urgencias y emergencias. *Emergencias*. 2018; 30(1).
12. Sung J, June L, Kyung L. Assessing the Association Between Emotional Labor and Presenteeism Among Nurses in Korea: Cross-sectional Study Using the 4th Korean Working Conditions Survey. *Safety and Health at Work*. 2020; 11(1).
13. Man J, Bowtwick E, Mary J. Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Serv Res*. 2018; 18.
14. Laranjeira C, Pereira F, Querido A, Bieri M, Verloo H. Contributing Factors of Presenteeism among Portuguese and Swiss Nurses: A Qualitative Study Using Focus Groups. *Int J Environ Res Public Health*. 2022; 19(14).
15. Goto E, Ishikawaa H, Okuhara T, Ueno H, Okada H, Fujino Y, et al. Presenteeism among workers: health-related factors, work-related factors and health literacy. *Occupational Medicine*. 2020; 70(8).
16. Tangchareonsamut , Wongrathanandh , Aekplakorn W, Khamsee S. Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research*. 2022; 36(4).
17. Ishimaru , Fujino Y. Association between work style and presenteeism in the Japanese service sector. *J Occup Health*. 2021; 63(1).
18. Kim JH, Yoon , Bahk , Kim SS. Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: A study of 19720 full-time waged workers in South Korea. *J Occup Health*. 2020; 62(1).
19. Masuda , et al. A Cross-Sectional Study of Psychosocial Factors and Sickness Presenteeism in Japanese Workers During the COVID-19 Pandemic. *J Occup Environ Med*. 2022; 64(1).
20. Brborović , Daka , Dakaj , Brborović. Antecedents and associations of sickness presenteeism and sickness absenteeism in nurses: A systematic review. *Int J Nurs Pract*. 2017; 23(6).
21. McGregor , Ashbury , Caputi , Iverson D. A Preliminary Investigation of Health and Work-Environment Factors on Presenteeism in the Workplace. *J Occup Environ Med*. 2018; 60(12).

22. Santos BdS, Rossi Rocha FL, Bortolini J, Terra FdS, Duarte Valim M. Factors associated with presenteeism in nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2021; 75(1).
23. Montalvo Lamadrid RM. Presentismo y Aspectos Socioeconómicos en los Tecnólogos Médicos - Lima 2017. Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, Escuela Universitaria de Posgrado.
24. López Roza EM, Riaño Casallas MI. Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Movimiento Científico*. 2015; 9(1).
25. Johansson G, Lundberga I. Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*. 2004; 58(10).
26. Aronsson G, Gustafsson K. Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2005; 47(9).
27. Gil-Monte R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 2012; 29(2).
28. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. [Online]; 2022. Acceso 14 de Octubre de 2022. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445>.
29. Salud OPdl. 69 Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas. En: Conferencia Sanitaria Panamericana. Washington.
30. Arévalo Arroyave E, Ospina Martínez V, Tordecilla Medrano RM. Validación de la Stanford Presenteeism Scale -SPS 6 para instituciones del sector salud en Colombia. Título de Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo. Manizales: Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
31. Sabastizagal I, Vives A, Astete J, Burgos M, Ruiz de Porras G, Benavides F. Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe: Resultados del Estudio sobre Condiciones de trabajo, Seguridad y Salud en Perú. *Prev Riesgos Labor*. 2018; 21(4).
32. Calderon Gaymes CG, Chirinos Huaynacho GM. Relación entre presentismo laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de

una empresa de tercerización laboral en el sector minero - Ayacucho.
Tesis profesional. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín,
Facultad de psicología.

33. Carrillo J, Fuentes L, Indriago Y. Interpretación del presentismo laboral en los departamentos administrativos de una empresa dedicada a la construcción. *Revista Enfoques*. 2018; 2(8).
34. Fernández Carrio B. Auxiliares administrativos y su trabajo en el hospital. *Revista Ocronos*. 2020; 3(8).
35. Karem Oilyng TL. Factores de riesgo psicosociales de las áreas administrativa y operativa en una institución educativa del D.M.Q. Título profesional. Quito: Universidad Central del Ecuador, Departamento de Psicología Industrial.
36. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, et al. Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2002; 44(1).
37. Lui JNM, Andres EB, Johnston JM. Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research*. 2018; 18(1).
38. Orjuela Hincapié AC, Salazar Noguera NJ. Presentismo: Caracterización a través de las escalas de medición. Título de especialista en Salud Ocupacional. Bogotá: Universidad del Rosario, Medicina Humana y Ciencias de la Salud.
39. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C. Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anales de la Facultad de medicina*. 2016; 77(4).
40. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vilches W, Aranda-Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*. 2019; 12(29).

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento de datos	Instrumento de recolección
<p>¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y presentismo en trabajadores de salud del HCLLH en el año 2023?</p>	<p>General</p> <p>Identificar las condiciones de trabajo que se relacionan con el presentismo trabajadores de salud del HCLLH en el año 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>Conocer cuántos trabajadores de salud tienen presentismo.</p> <p>Conocer las condiciones de trabajo más frecuentes que se presentan en el hospital.</p> <p>Identificar los grupos ocupacionales relacionados al presentismo en el hospital.</p>	<p>Existe condiciones de trabajo que se relacionen con el presentismo en trabajadores de salud del HCLLH.</p>	<p>El proyecto de investigación es correlacional, prospectiva, transversal y analítico</p>	<p>No se establecerá un tamaño de muestra, se aplicará un muestreo por conveniencia, donde se seleccionará a los trabajadores que se encuentren de turno en el día que se aplique el cuestionario, con los datos que se obtendrá, se tendrá un grupo de trabajadores que tienen presentismo y otro grupo con trabajadores que no tienen presentismo.</p> <p>Se ingresará a un Excel los datos obtenidos, posteriormente de trasladará la información al programa informático SPSS versión 22.0. Se evaluará la asociación entre condiciones de</p>	<p>Ficha de datos sociodemográficos.</p> <p>Escala de Presentismo de Stanford.</p> <p>Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS.</p>

				trabajo y presentismo con la prueba de Chi cuadrado y se elaborará una regresión logística para cuantificar asociación. El nivel de significancia que se utilizará es de 0.05 con un intervalo de 95% de confianza.	
--	--	--	--	---	--

2. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género:

Edad:

Estado civil:

Ocupación:

ESCALA DE PRESENTISMO DE STANFORD (SPS-6)

Indicaciones: De acuerdo con su estado físico o emocional, durante el último mes, que es lo que le ha afectado en su trabajo.

- A. Totalmente en desacuerdo.
- B. Parcialmente en desacuerdo.
- C. No estoy seguro si estoy de acuerdo o en desacuerdo.
- D. Parcialmente de acuerdo.
- E. Totalmente de acuerdo.

Preguntas	A	B	C	D	E
1. Debido a la condición descrita, el estrés del trabajo fue difícil de manejar.					
2. A pesar de mi condición, termine las labores más difíciles de mi trabajo.					
3. Mi condición no me permitió estar satisfecho con mi trabajo.					
4. Estaba desesperado por terminar mi trabajo.					
5. Pude concentrarme en mis objetivos del trabajo.					
6. Me sentí con energía para realizar mi trabajo.					

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD PERÚ-CENSOPAS/INS

Indicaciones: escoja una de las opciones y marque.

CONDICIONES DE TRABAJO

A. CONDICIONES DE SEGURIDAD

En su jornada de trabajo. Usted, ¿Con que frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Esta en lugares con pisos resbaladizo que pueden ocasionarle una caída?					
Esta en lugares con huecos y/o escaleras que pueden ocasionarle una caída?					
Utiliza equipos y/o maquinas que pueden provocarle lesiones.					

B. CONDICIONES HIGIÉNICAS

En su jornada de trabajo. Usted, ¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Esta expuesto a un nivel de ruido elevado?					
Manipula sustancias químicas?					
Respira sustancias químicas?					
Manipula animales o personas que puedan estar contaminados?					
Esta expuesto al sol por una 1 hora diaria?					
Solo para e. En que horario se expone directamente al sol durante su trabajo.					
() Mañana		() Medio día		() Tarde	

C. CONDICIONES ERGÓNICAS

En su jornada de trabajo. Usted, ¿Con que frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Realiza actividades en donde mantiene posturas forzadas?					
Hace manipulación manual de cargas?					
Hace tareas con movimientos repetitivos?					

D. CONDICIONES PSICOSOCIALES

En su jornada laboral. Usted, ¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Tiene que trabajar rápido?					
Tiene que controlar muchas cosas a la vez?					
Esconde sus emociones?					
Aplica sus conocimientos y/o habilidades?					
Aprende cosas nuevas?					
Influye sobre el trabajo que le dan?					
Recibe ayuda de su jefe?					
Recibe ayuda de sus compañeros?					
Piensa que el reconocimiento que recibe es el adecuado?					
Tiene preocupaciones al pensar lo dificultoso que podría ser volver a encontrar un trabajo en caso de que se quedara sin empleo?					
<input type="checkbox"/> Nada preocupado <input type="checkbox"/> Poco preocupado <input type="checkbox"/> Más o menos preocupado <input type="checkbox"/> Bastante preocupado <input type="checkbox"/> Muy preocupado <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> No responde					

E. SALUD

En las últimas semanas, ¿Cómo está de salud?					
() Muy buena		() Buena		() Regular	
() Mala		() Muy mala		() No sabe	
() No responde					
En el último mes, ¿Con qué frecuencia Usted:	Mas que lo habitual	Igual de lo habitual	Menos que lo habitual	Mucho menos que lo habitual	No sabe
Se siente útil con su vida.					
Se siente capaz de tomar sus propias decisiones.					
Se siente capaz de estar feliz con sus actividades.					
Se siente capaz de enfrentar sus problemas.					
Se siente feliz con las cosas de su vida.					
	Mucho más que habitual	Algo más habitual	No más que lo habitual	No en absoluto	No sabe
Ha perdido el sueño por sus preocupaciones.					
Se siente bajo presión.					
Se siente que no pude superar sus dificultades					
Se siente triste					
Siente que no tiene confianza					
Siente que no vale nada					
Puede concentrarse en lo que hace					
Durante los últimos 12 meses	Si	No	No sabe	No responde	

¿Ha sufrido una lesión debido a un accidente de trabajo?				
¿Ha sufrido alguna enfermedad causada por el trabajo?				
En los últimos 12 meses ¿Cuántos días perdió por descanso médico por accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?				
Colocar número:				
Tiene usted alguna discapacidad permanente registrada al CONADIS			Que discapacidad tiene	
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> No responde				

3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: USMP – Facultad de Medicina Humana - Unidad de Posgrado

Investigadores: MC. Ariana Orosco Paredes

Título: CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESENTISMO EN EL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN EL AÑO 2023.

INTRODUCCIÓN:

Lo invitamos a cooperar en el estudio llamado: “CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESENTISMO EN EL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ EN EL AÑO 2023.”. Es un estudio hecho por investigadores de la Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana – Unidad de Posgrado.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

Se realiza con el fin de evaluar si existe relación entre las condiciones de trabajo y el presentismo en una población de trabajadores de salud del hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH); que se fundamenta en investigaciones en trabajadores de salud, mostrando un alza de los factores de condiciones de trabajo presente en este sector.

METODOLOGÍA:

Si participa, le mencionaremos los siguientes pasos que se realizará:

1. Llenado de la Ficha de Recolección de datos sociodemográfica.
2. Llenado de Escala de Presentismo de Stanford.
3. Llenado de Cuestionario de condiciones de trabajo, seguridad y salud Perú-CENSOPAS/INS.

Dichos instrumentos serán llenados por los trabajadores en su horario de trabajo, tomándole treinta minutos para completar la ficha y los instrumentos.

MOLESTIAS O RIESGOS:

No habrá ningún riesgo si usted colabora en este proyecto. Es libre de participar o no.

BENEFICIOS:

Se le informará de los resultados que sea conveniente que usted deba tener conocimiento. La información será enviada al hospital con el objetivo de implementar programas de monitoreo y medidas de control.

COSTOS E INCENTIVOS:

Su participación en la investigación no le generará algún costo.

CONFIDENCIALIDAD:

Se registrará la información con códigos. La información que se obtenga no será mostrada a ninguna persona fuera del estudio sin su consentimiento.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si usted participa, podrá irse en cualquier momento, sin ningún problema. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar al Investigador principal MC. Ariana Orosco Paredes o llamarlo al teléfono: 943508205.

Si tiene preguntas sobre la parte ética del estudio, puede contactarse con el Presidente del Comité Institucional de Ética de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Martín de Porres, Dr. Juvenal Sánchez Lihón al teléfono 01-3464761 anexo 114, Av. San Luis 1265, San Luis, Lima, Perú.

CONSENTIMIENTO:

Acepto participar en esta investigación de forma voluntaria, comprendo la información que me ha brindado y si deseo puedo dejar de participar en cualquier momento.

Rúbrica del Participante	Huella Digital	Fecha
Nombre:		
DNI:		

Firma del Investigador	Huella Digital	Fecha
Nombre:		
DNI:		