innova SCIENCE JOURNAL ISSN:3091-1680

OM EDITORIAL

Artículo Científico

Impacto del ausentismo laboral en el desempeño del equipo de enfermería y en el clima organizacional.

The Impact of Absenteeism on Nursing Team Performance and Organizational Climate.

Cabascango-Toapanta, Jorge Alcides[1]; Mesa-Salazar, Miriam Lizeth[2]; Nausin-Quitio, Rusbel José[3].

[1] Universidad Iberoamericana del Ecuador; Ecuador, Quito; https://orcid.org/0009-0006-9193-9014; jor-toapanta@hotmail.com

[2] Universidad Iberoamericana del Ecuador; Ecuador, Quito; https://orcid.org/0009-0000-2774-1413; lichamy@hotmail.es

[3] Universidad Iberoamericana del Ecuador; Ecuador, Quito; https://orcid.org/0009-0008-1571-0087; rnausin@unibe.edu.ec

[1] Autor Correspondencia

https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/275

Cita: Cabascango-Toapanta, J. A., Mesa-Salazar, M. L., & Nausin-Quitio, R. J. (2026). Impacto del ausentismo laboral en el desempeño del equipo de enfermería y en el clima organizacional. *Innova Science Journal*, *4*(2), 351-361. https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/275

Recibido: 02/04/2026
Aceptado: 07/04/2026
Publicado: 30/04/2026

Copyright: © 2026 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Resumen: El ausentismo laboral en el personal de enfermería es un problema relevante en los sistemas de salud por su impacto en la calidad de atención, la productividad y el clima organizacional. Este estudio tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el ausentismo y analizar su relación con el desempeño laboral en áreas críticas. Se realizó una revisión sistemática cualitativa basada en PRISMA y en el modelo de práctica basada en evidencia del Hospital Johns Hopkins. La búsqueda incluyó PubMed, CINAHL y SciELO, con estudios publicados entre 2020 y 2025 en español, inglés y portugués. Los resultados evidencian que el ausentismo es multifactorial, asociado a factores organizacionales (sobrecarga laboral, escasez de personal, condiciones inadecuadas), psicosociales (estrés, burnout, baja satisfacción) e individuales (estado de salud, motivación). Se identificó una relación inversa entre ausentismo y desempeño, donde el aumento de ausencias genera sobrecarga, reduce la productividad y afecta la continuidad del cuidado. El clima organizacional actúa como factor mediador clave. Estrategias integrales orientadas al bienestar, liderazgo y mejora laboral son esenciales para optimizar la calidad del cuidado.

Palabras clave: Ausentismo laboral; enfermería; desempeño laboral; clima organizacional; factores psicosociales.

Abstract: Absenteeism among nursing staff is a significant problem in healthcare systems due to its impact on the quality of care, productivity, and organizational climate. The objective of this study was to identify the factors that influence absenteeism and to analyze its relationship with job performance in critical areas. A qualitative systematic review was conducted based on PRISMA and the Johns Hopkins Hospital evidence-based practice model. The search included PubMed, CINAHL, and SciELO, with studies published between 2020 and 2025 in Spanish, English, and Portuguese. The results show that absenteeism is multifactorial, associated with organizational factors (work overload, staff shortages, inadequate conditions), psychosocial factors (stress, burnout, low satisfaction), and individual factors (health status, motivation). An inverse relationship was identified between absenteeism and performance, where increased absences lead to overload, reduce productivity, and affect the continuity of care. Organizational climate acts as a key mediating factor. Comprehensive strategies focused on well-being, leadership, and workplace improvement are essential for optimizing the quality of care.

Keywords: Work absenteeism; nursing; job performance; organizational climate; psychosocial factors

1. Introducción

El ausentismo laboral representa un problema relevante en las instituciones de salud debido a su impacto directo en la productividad, la eficiencia organizacional y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Este fenómeno se entiende como la ausencia, ya sea voluntaria o involuntaria, del personal de enfermería durante sus jornadas laborales, y puede estar condicionado por diversos factores de índole individual, organizacional y contextual, tales como la sobrecarga de trabajo, condiciones laborales desfavorables y sistemas de compensación inadecuados. La evidencia científica señala que el ausentismo no solo genera costos económicos significativos para las instituciones, sino que también compromete la continuidad del cuidado, incrementa la carga laboral del personal presente y produce un efecto acumulativo que deteriora la calidad de los servicios de salud (Chen et al., 2025; Díaz Ledesma et al., 2018).

El personal de enfermería constituye el grupo profesional más numeroso en los entornos hospitalarios y desempeña un rol esencial en la prestación de los servicios de salud. Sus funciones trascienden la atención directa, abarcando actividades preventivas, educativas y de cumplimiento de protocolos clínicos orientados a garantizar la seguridad del paciente (Díaz Ledesma et al., 2018; El-Ashry, 2025). La prestación continua del servicio, durante las 24 horas del día y a lo largo de todo el año, junto con la exposición constante a riesgos laborales, hace imprescindible el desarrollo de estrategias de gestión del talento humano que favorezcan la motivación, reduzcan la fatiga y contribuyan a disminuir el ausentismo.

El desempeño laboral del personal de enfermería es considerado un indicador clave de la productividad hospitalaria. Diversos estudios evidencian que factores como la escasez de recursos humanos, la elevada demanda asistencial, la limitada disponibilidad de insumos y las condiciones inadecuadas del entorno laboral inciden negativamente en la eficiencia del equipo de enfermería. Asimismo, variables como el burnout, la fatiga emocional y la presión psicológica, especialmente en áreas críticas, han demostrado una asociación significativa con el ausentismo y el presentismo, afectando tanto el bienestar del profesional como la calidad del cuidado proporcionado (Heistad et al., 2022; Santos et al., 2022; Zhang et al., 2025).

En este contexto, el clima organizacional se posiciona como un elemento determinante en la prevención del ausentismo y en la optimización del desempeño laboral. Ambientes de trabajo que promueven un liderazgo participativo, una comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño y la inclusión en la toma de decisiones favorecen la satisfacción laboral y reducen la rotación y las ausencias (Hossny et al., 2023; Li et al., 2025; Poku, 2025). Por el contrario, estructuras organizacionales rígidas, con estilos de gestión autoritarios o escaso apoyo institucional, incrementan la probabilidad de ausentismo y disminuyen el compromiso del personal (Wang et al., 2024; Zhou, 2025).

Frente a estas problemáticas, la evaluación del desempeño se ha consolidado como una herramienta estratégica en la gestión del personal de enfermería. La aplicación de metodologías de evaluación multisource, como los modelos de 270° y 360°, permite obtener una valoración integral del desempeño mediante la incorporación de diversas perspectivas, incluyendo la autoevaluación, la opinión de pares, supervisores y usuarios. Esto facilita la identificación de fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional. La literatura respalda que el uso de estas herramientas

contribuye a la reducción de errores, al fortalecimiento de la calidad del cuidado y a la mejora de la productividad institucional (King et al., 2020; Niri, 2025).

Investigaciones recientes han profundizado en la relación entre el ausentismo laboral y los factores psicosociales del entorno laboral, evidenciando que un liderazgo ético, el apoyo organizacional y un ambiente laboral saludable no solo disminuyen la incidencia del ausentismo, sino que también fortalecen la satisfacción, el compromiso y el bienestar emocional del personal. Además, se ha demostrado que la resiliencia, la formación continua y la implementación de programas de capacitación especializados, especialmente en áreas críticas, potencian el desempeño profesional y reducen la probabilidad de ausencias laborales (Poeira, 2025; Rohaninasab, 2025; Oliveira et al., 2021). El ausentismo laboral en enfermería constituye un fenómeno complejo que impacta tanto la eficiencia organizacional como la calidad de la atención en salud. La evidencia científica destaca la necesidad de implementar estrategias integrales orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el clima organizacional, optimizar los sistemas de evaluación del desempeño y promover el liderazgo efectivo y la resiliencia del personal. En este sentido, la identificación de los factores asociados al ausentismo y su relación con el desempeño laboral resulta fundamental para garantizar la sostenibilidad de los servicios de salud y la seguridad del paciente. La presente investigación tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral y analizar su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas.

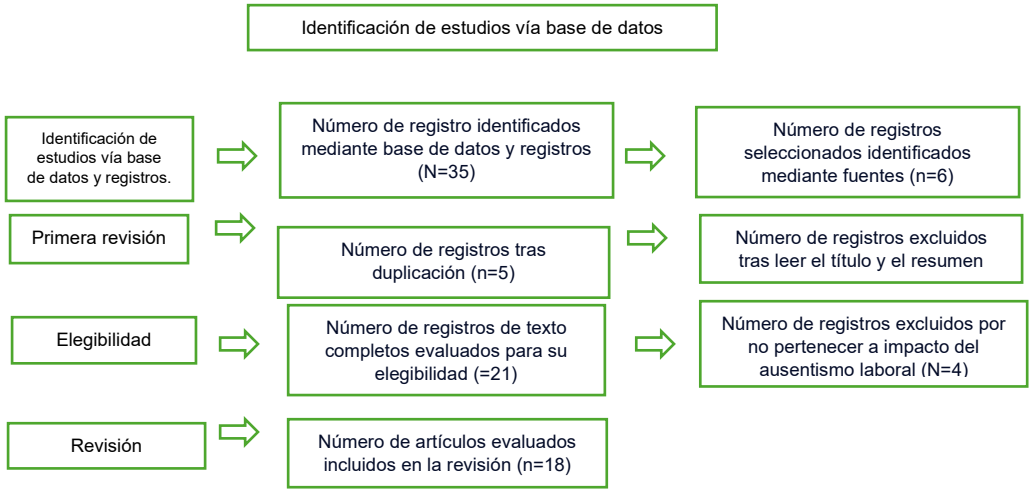
2. Materiales y Métodos

2.1. Tipo de Investigación

Es esta investigación secundaria se emplea una metodología de revisión sistemática tipo cualitativa, siguiendo las pautas establecidas por PRISMA. Para evaluar la calidad de la evidencia, se emplearon herramientas establecidas en el modelo de práctica basada en la evidencia de enfermería del Hospital Johns Hopkins (Appendix E, G, H).

Figura 1.

Flujo de prima



Nota: Elaborado por los autores

2.2. Pregunta SPIDER

Para la correcta delimitación del estudio se emplea la estrategia de construcción de la Pregunta con SPIDER que sus acrónimos contempla. S: Personal de enfermería, PI: Ausentismo laboral D: Entrevistas, encuestas o estudio descriptivo/correlacional, E: Desempeño laboral y clima organizacional, R: Cualitativa. ¿Cómo influye el ausentismo laboral en el desempeño del equipo de enfermería y en el clima organizacional, según la percepción del personal en una institución de salud?

2.3. Criterios de Elegibilidad

Criterios de inclusión: En este estudio se incluirán artículos científicos publicados en idioma español, inglés y portugués, estudios cualitativos, estudios destrictivos, correlacionales, durante un rango de tiempo específico de 6 años desde el 2020-2025.

Criterios de exclusión: En este estudio se excluirá literatura publicada en libros, manuales, informes de la organización panamericana de la salud, organización mundial de la Salud y artículos que carezcan de sustentación científica, además de literatura gris como folletos, foros, informes de proyectos y tesis y cualquier otra información que no sea de artículos científicos publicados en los años mencionados anteriormente.

2.4. Cadena de búsqueda

Se utilizará la base de datos PUBMED, CINAHL y la biblioteca electrónica Scielo utilizando idioma español e inglés, y portugués los términos controlados y operadores booleano AND, OR, para construir la cadena de búsqueda.

Tabla 1.

Estrategia de búsqueda

No	DeCS	Estrategia	MeSH	Estrategia
1	Ausentismo laboral, desempeño laboral, personal de enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("personal de enfermería") AND ("desempeño laboral")	Absenteeism, work performance, nursing staff	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH] OR "Nurses"[MeSH]) AND ("Work Performance" OR "Job Performance")
2	Ausentismo laboral, entorno laboral, técnicos de enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("entorno laboral" OR "condiciones de trabajo") AND ("técnicos de enfermería")	Nurse absenteeism, predictors	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH]) AND ("Risk Factors"[MeSH] OR "Predictors")
3	Ausentismo laboral, impacto económico, personal de enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("costos" OR "impacto económico") AND ("personal de enfermería")	Nurse absenteeism, work impact	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH]) AND ("Workload"[MeSH] OR "Work Impact")
4	Ausentismo laboral, hospital,	("Ausentismo laboral") AND	Working conditions,	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Working

	personal de enfermería	("hospital") AND ("personal de enfermería")	nurse absenteeism	Conditions"[MeSH] OR "Workplace"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH])
5	Ausentismo laboral, factores asociados, enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("factores asociados" OR "factores de riesgo") AND ("enfermería")	Sickness absenteeism, nursing workers	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Sick Leave"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH])
6	Ausentismo laboral, satisfacción laboral, enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("satisfacción laboral") AND ("enfermería")	Absenteeism, nursing personnel, attrition	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH]) AND ("Personnel Turnover"[MeSH] OR "Attrition")
7	Ausentismo laboral, fatiga laboral, personal de enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("fatiga laboral" OR "estrés laboral") AND ("personal de enfermería")	Absenteeism, nursing service	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Services"[MeSH])
8	Ausentismo laboral, satisfacción, unidad médica, enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("satisfacción laboral") AND ("unidad médica" OR "servicios de salud") AND ("enfermería")	Factors, nurse absenteeism, clinical settings	("Absenteeism"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH]) AND ("Risk Factors"[MeSH] OR "Clinical Settings")
9	Ausentismo laboral, factores psicosociales, personal de enfermería	("Ausentismo laboral") AND ("factores psicosociales" OR "estrés laboral") AND ("personal de enfermería")	Organizational climate, job satisfaction, nursing	("Organizational Culture"[MeSH] OR "Organizational Climate") AND ("Job Satisfaction"[MeSH]) AND ("Nursing Staff"[MeSH])

Nota: Elaborado por los autores

2.5. Extracción de análisis de datos

Al recopilar todos los artículos científicos, luego se procederá a realizar una selección minuciosa de cada uno teniendo en cuenta la metodología de estudio, los criterios de inclusión y exclusión requeridos en esta investigación, luego se procederá a resumir los datos y se medirá el nivel de evidencia científica mediante el modelo de enfermería del Hospital Johns Hopkins (Appendix E, G, H).

Tabla 2.

Evidencia artículos científicos

No	Título en español	Autores	Año	Tipo de estudio	Nivel de evidencia	Calidad

DeCS						
1	Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas	Díaz-Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM	2018	Corto transversal correlacional	Nivel III	Alta
2	Asociación entre absentismo y entorno de trabajo de técnicos de enfermería	Oliveira PB, Nunes Coca L, Spiri WC	2021	Transversal correlacional	Nivel III	Alta
3	Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras	Velásquez Perales R, Loli Ponce R, Sandoval Vegas MH	2019	Descriptivo transversal	Nivel III	Alta
4	Análisis del costo del ausentismo laboral en personal de enfermería	Tipantuña Malte P, Sánchez Macías A, Cheverria Rivera S, Andrade Cepeda R	2022	Retrospectivo cuantitativo	Nivel III	Alta
5	Factores que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería (Hospital Gustavo Nelson Collado)	Barrera M, Cedeño C, Samaniego A, Medina L, Flores K, Henríquez G	2020	Descriptivo transversal	Nivel IV	Alta
6	Factores psicosociales y ausentismo laboral en enfermería (Instituto de Lima)	Flores S	2024	Correlacional cuantitativo	Nivel III	Alta
7	Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral	Espino-Porras CL et al.	2020	Descriptivo cuantitativo	Nivel III	Alta
8	Ausentismo laboral en enfermería (Instituto Medicina Tropical)	Vera YN, Sanabria CH	2025	Descriptivo cuantitativo	Nivel IV	Alta
9	Revisión crítica de determinantes del ausentismo en enfermería de emergencias	Carranza Cubas C, Zapata Rueda AV	2024	Revisión crítica	Nivel I	Alta
MeSH						
10	Absenteeism of nurses and nursing	Oliveira PB et al.	2022	Cohort estudio	Nivel II	Alta

	technicians in the urgency/emergency unit					
11	Predictors of nurse absenteeism in hospitals: systematic review	Davey MM	2009	Revisión sistemática	Nivel I	Alta
12	Factors associated with absenteeism in elderly nursing workers	Ferreira AG et al.	2022	Transversal analítico	Nivel III	Alta
13	Determinants of nurse absenteeism and intent to leave	Burmeister EA	2019	Análisis secundario correlacional	Nivel II	Alta
14	Factors associated with absenteeism in nursing outpatient services	Tracera G	2020	Transversal analítico	Nivel III	Alta
15	Factors associated with nurses' absenteeism in clinical settings (revisión narrativa)	Sabzi Z et al.	2023	Revisión narrativa	Nivel I	Alta
16	The effects of absenteeism on nurses remaining on duty	Mbombi MO et al.	2018	Revisión narrativa / comentario	Nivel III	Alta
17	Work satisfaction and absenteeism of nursing staff	Wenderlein FU	2003	Observacional comparativo	Nivel III	Alta
18	Integrative review: absenteeism in nursing staff	Martinato MCNB	2010	Integrative review	Nivel I	Alta

Nota: Elaborado por los autores

3. Resultados

En relación con el objetivo planteado, los estudios analizados evidencian que el ausentismo laboral en el personal de enfermería está determinado por un conjunto de factores interrelacionados de tipo organizacional, psicosocial e individual. Entre los factores organizacionales más relevantes se identifican la sobrecarga laboral, la escasez de personal y las condiciones inadecuadas del entorno de trabajo, los cuales incrementan significativamente la probabilidad de ausencias laborales (Oliveira et al., 2021; Tipantuña et al., 2022).

Los factores psicosociales, como el estrés laboral, el burnout y la baja satisfacción laboral, muestran una asociación directa con el ausentismo. Estudios recientes señalan que el desgaste emocional y la fatiga derivada del trabajo en áreas críticas afectan la estabilidad laboral del personal de enfermería, incrementando la frecuencia de ausencias (Flores, 2024; Espino Porras et al., 2020).

En cuanto a los factores individuales, se identificaron variables como la salud física, la motivación y el compromiso profesional, los cuales también influyen en la presencia o ausencia del personal en sus actividades laborales (Velásquez et al., 2019). Respecto a la relación entre ausentismo laboral y desempeño, la evidencia revisada muestra una relación inversa significativa. Es decir, a mayor nivel de ausentismo, menor desempeño laboral del equipo de enfermería. Esta relación se manifiesta en la disminución de la productividad, la sobrecarga del personal presente y la afectación en la continuidad del cuidado (Díaz Ledesma et al., 2018; Burmeister, 2019).

Además, se identificó que el clima organizacional actúa como un factor mediador en esta relación. Entornos laborales positivos, caracterizados por liderazgo efectivo, comunicación adecuada y reconocimiento profesional, contribuyen a reducir el ausentismo y mejorar el desempeño laboral. Por el contrario, ambientes laborales deficientes incrementan ambos problemas (Carranza Cubas & Zapata Rueda, 2024; Sabzi et al., 2023).

4. Discusión

Los hallazgos de esta revisión sistemática confirman que el ausentismo laboral en enfermería no puede ser explicado por una única causa, sino que responde a una interacción compleja de factores estructurales, organizacionales y personales. En concordancia con lo reportado por Davey (2009), los factores laborales como la carga de trabajo y las condiciones del entorno siguen siendo determinantes clave en la ocurrencia del ausentismo.

La evidencia también resalta el papel de los factores psicosociales, especialmente el estrés y el burnout, como elementos críticos que afectan tanto la asistencia laboral como el desempeño profesional. En este sentido, Ferreira et al. (2022) destacan que el desgaste emocional acumulado en el personal de enfermería, especialmente en contextos de alta demanda asistencial, incrementa la probabilidad de ausencias y disminuye la eficiencia en el trabajo. Por otro lado, la relación inversa entre ausentismo y desempeño laboral encontrada en este estudio coincide con lo planteado por Díaz Ledesma et al. (2018), quienes evidencian que la ausencia del personal genera un efecto en cadena que afecta la calidad del cuidado, incrementa la carga laboral y reduce la eficiencia del equipo. El clima organizacional se posiciona como un elemento clave en la gestión del ausentismo. Tal como señalan Carranza Cubas y Zapata Rueda (2024), entornos laborales saludables favorecen la satisfacción laboral y el compromiso profesional, reduciendo significativamente la incidencia de ausencias. En contraste, ambientes laborales con deficiencias en liderazgo y comunicación incrementan el riesgo de ausentismo.

Estos resultados permiten afirmar que la implementación de estrategias integrales orientadas al bienestar del personal, la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento del liderazgo institucional son fundamentales para reducir el ausentismo y mejorar el desempeño en enfermería.

5. Conclusiones

El ausentismo laboral en el personal de enfermería se configura como un fenómeno multifactorial influenciado por factores organizacionales, psicosociales e individuales. Entre los principales determinantes se identifican la sobrecarga laboral, la escasez de

personal y las condiciones inadecuadas del entorno de trabajo, así como el estrés laboral, el burnout y la baja satisfacción profesional. Estos hallazgos evidencian que el ausentismo no debe ser entendido como un evento aislado, sino como una manifestación de problemáticas estructurales dentro de los sistemas de salud.

En relación con el objetivo del estudio, se confirma la existencia de una relación inversa entre el ausentismo laboral y el desempeño del personal de enfermería. El incremento de las ausencias repercute negativamente en la productividad, genera sobrecarga en el personal presente y afecta la continuidad del cuidado, lo que puede comprometer la calidad de la atención y la seguridad del paciente este efecto evidencia la necesidad de abordar el ausentismo como un indicador clave en la gestión de la calidad asistencial.

Asimismo, el clima organizacional y los factores psicosociales desempeñan un papel determinante en la presencia laboral y en el rendimiento del personal. Entornos laborales positivos, caracterizados por liderazgo efectivo, comunicación adecuada y reconocimiento profesional, favorecen la satisfacción laboral y reducen el ausentismo. Por el contrario, condiciones organizacionales deficientes incrementan el estrés, la fatiga y el desgaste emocional, afectando tanto el bienestar del profesional como su desempeño.

Concluyo que la implementación de estrategias integrales de gestión del talento humano resulta fundamental para disminuir el ausentismo y mejorar el desempeño en enfermería. Intervenciones orientadas a optimizar las condiciones laborales, fortalecer el liderazgo, promover el bienestar emocional y aplicar sistemas de evaluación del desempeño contribuyen significativamente a la calidad del cuidado y a la sostenibilidad de los servicios de salud. En este sentido, la identificación oportuna de los factores asociados al ausentismo permite el diseño de acciones efectivas que beneficien tanto al personal como a los pacientes.

Referencias Bibliográficas

BMC Health Services Research. Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on stress. BMC Health Serv Res. 2024;24:12003. DOI: https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x

Chen L, et al. The mediating role of presenteeism in the relationship between psychosocial safety climate and work engagement. J Nurs Manag. 2025. Link:https://onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?AllField=The+mediating+role+of+presenteeism+in+the+relationship+between+psychosocial+safety+climate+and+work+engagement

Dávalos-Cerrón, P. Y., Aguirre-Muñoz, A. A., Álvarez-Córdova, V. M., Manzano-Rivera, R. A., & Peralta-Artieda, M. C. (2025). La Salud Pública y su Efecto en la Sociedad. Innova Science Journal, 3(E1), 343–360. https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/nE1/200

Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuidarte. 2018;9(1):1973–87. DOI: https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.479

El-Ashry AM. Mediating effect of psychological safety on inclusive leadership and absenteeism among nurses. PMC. 2025. Link: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/

Heistad A, Goldsworthy S, Reilly S, Perez G. How do intensive work environments affect nurses' absenteeism and turnover intent? Appl Nurs Res. 2022; 66:151608. doi: 10.1016/j.apnr.2022.151608 Link: https://doi.org/10.1016/j.apnr.2022.151608

Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en personal de enfermería de hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS. 2020.

Hossny E, et al. Influence of organizational climate and leadership on nurses' retention. Nurs Manage Q. 2023.

King AT, Gontarz J, Wei H. Employee engagement and absenteeism: A step towards improving patient care. Nurs Forum. 2020;55(3):356–361. doi:10.1111/nuf.12435 Link: https://doi.org/10.1111/nuf.12435

Li Z, Luo Z, Chen L, et al. Present situation and influencing factors of presenteeism among nurses in China. BMC Nurs. 2025;24:448. DOI: https://doi.org/10.1186/s12912-025-00448-x

Niri MSM. Nurses' performance as mediator between fatigue and patient safety culture. PMC. 2025. Link: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/

Oliveira PB, Coca LN, Spiri WC. Association between absenteeism and work environment of nursing technicians. Esc Anna Nery Rev Enferm. 2021;25:e20200223. doi:10.1590/2177-9465-EAN-2020-0223 Link: https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0223

Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. Salud Cienc Tecnol. 2021;12(2). Link: https://revistas.unc.edu.ar/

Poeira A. Retaining Those Who Care: ethical climate, leadership and workforce retention. PMC. 2025.

Poku CA. Work engagement, resilience and turnover intentions among nurses. PMC. 2025.Link: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/

Ramírez Tibalombo PA, Tixilema Sisa AN. Factores de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Universidad Estatal de Bolívar; 2025. Link: https://repositorio.ueb.edu.ec/

Rohaninasab SM. Predicting the impact of nurses' perception of job involvement and ethical climate on caring behavior. PMC. 2025. Link: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/

Santos M, et al. Relation between burnout, organizational climate, and nursing performance. Int J Nurs Stud. 2022. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104220

Suarez-Ramírez, A. A., & Román-Relica, L. G. (2025). Liderazgo gerencial en contextos de crisis sanitaria: un enfoque desde la gestión resiliente. Innova Science Journal, 3(3), 168-179. https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/n3/75

Wang T, et al. Climate organizational support and presenteeism in nurses. Int J Nurs Stud. 2024. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104567

Zhang Y, Fu Y, Shi X, Liu J, Chen C. The impact of nursing work environment, emotional intelligence, and empathy fatigue on nurse presenteeism. BMC Nurs. 2025;24:448. DOI: https://doi.org/10.1186/s12912-025-00448-x

Zhou X. The effect of authentic leadership and organizational climate on nurses' job embeddedness. Front Psychol. 2025;16:1572684. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1572684

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.