



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

**AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2020**

**PRESENTADO POR
LUZ ROSARIO HILARIO FUENTES**

**ASESOR
ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ENFERMERÍA**

LIMA – PERÚ

2023



**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 OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA
FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2020**

**PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:
LUZ ROSARIO HILARIO FUENTES**

**ASESORA:
DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**LIMA, PERÚ
2023**

**AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA
FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesora:

Dra. Rocío del Carmen Adriazola Casas

Miembros del jurado:

Presidenta: Dra. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta

Secretaria: Dra. María del Rosario Oré Rodríguez

Vocal: Mg. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

DEDICATORIA

Al Señor Todopoderoso Jesucristo por su ayuda espiritual durante todo el proceso de mi formación profesional de maestría y en especial a Dante por ser la luz divina quien me fortalece con su recuerdo para poder culminar mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la institución HCFAP por darme la oportunidad de aplicar el trabajo de investigación; a los enfermeros por su valiosa participación desinteresada para la realización del estudio.

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis

AUTOR

Luz Rosario Hilario Fuentes

RECuento DE PALABRAS

5545 Words

RECuento DE CARACTERES

32819 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 5, 2023 12:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 5, 2023 12:36 PM GMT-5**● 19% de similitud general**

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gómez Raymundo

Coordinación Posgrado



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Obstetricia y
Enfermería

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD / ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, HILARIO FUENTES LUZ ROSARIO en mi condición de egresado de la MAESTRÍA EN ENFERMERIA, identificada con el DNI N° 08620948, dejo en constancia que mi investigación titulada: "AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2020", realizada bajo la asesoría de la DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS cumple con los criterios de autenticidad/ originalidad y que no ha sido producto de plagio ni total ni parcialmente, en la realización del trabajo declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes de información utilizadas y, por lo tanto, no atenta contra los derechos de propiedad intelectual de terceros.

Por lo expuesto, asumo la responsabilidad y me someto cualquier disposición legal, administrativa, o civil correspondiente por la falta de ética o integridad académica en caso de que lo expuesto en la presente declaración jurada no corresponda con la verdad, según la normatividad sobre los Derechos de propiedad intelectual y lo dispuesto en el reglamento de la Universidad de San Martín de Porres. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado en el presente documento.

Lima, 29 de setiembre del 2023

Firma del autor

DNI: 08620948

ÍNDICE DE CONTENIDO

TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	6
2.1. Diseño metodológico	6
2.2. Población y muestra	6
2.3. Criterios de selección	6
2.4. Técnicas de recolección de datos	7
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	9
2.6. Aspectos éticos	9
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	20
VI. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
VII. ANEXOS	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación entre ausentismo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020..	10
Tabla 2	Ausentismo laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020.....	11
Tabla 3	Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020.....	12

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020. **Método:** El estudio de investigación fue de tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, diseño no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por 250 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. **Resultados:** Los profesionales de enfermería, en el 83.6% no presentaron ausencia laboral y 16.4% presentaron ausencia laboral; asimismo, el 61.2% se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, el 19.7% está insatisfecho y el 19.1% satisfecho. **Conclusiones:** La Prueba de Correlación de Rho Spearman de 0.770 y un p-valor = 0.024; evidencia que existe relación significativa moderada entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú.

Palabras clave: Ausentismo, satisfacción, profesionales de enfermería

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between absenteeism and job satisfaction in nursing professionals at the Central Hospital of the Peruvian Air Force, 2020.

Method: The research study was quantitative, descriptive method, cross-sectional, non-experimental and correlational design. The population consisted of 250 nursing professionals. The technique was the survey and the instrument a questionnaire.

Results: Nursing professionals, in 83.6% presented no work absence and 16.4% presented work absence; likewise, 61.2% are moderately satisfied at work, 19.7% are dissatisfied and 19.1% satisfied. **Conclusions:** Spearman's Rho Correlation Test of 0.770 and a p-value = 0.024; evidence that there is a moderate significant relationship between absenteeism and job satisfaction in nursing professionals at the Central Hospital of the Peruvian Air Force.

Key words: Absenteeism, satisfaction, nursing professionals

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ en el 2021, estimó globalmente que existe una elevada mortalidad debido a los accidentes y las enfermedades ocupacionales, reportándose cada 15 segundos la muerte de 153 trabajadores por accidentes laborales; asimismo, diariamente mueren aproximadamente 7,500 trabajadores y anualmente fallecen 2.78 millones de trabajadores; de todos ellos, 1,9 millones son causadas por enfermedades ocupacionales, y 250 millones por los accidentes ocupacionales; además, 374 millones de accidentabilidad ocupacional sin mortalidad, y 160 millones de nuevos casos de patologías ocasionan el ausentismo laboral; favoreciendo a presentar cáncer por la exposición a sustancias tóxicas y enfermedades musculo esqueléticas, respiratorias, circulatorias, etc.; como consecuencia se presentan lesiones, incapacidades y daños irreversibles.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)² en el 2021, evidenció anualmente el ausentismo laboral por presencia de accidentes o enfermedades ocupacionales que aumentó a más 90 millones, porque los enfermeros se exponen a riesgos químicos, físicos, mecánicos, ergonómicos, psicosociales, y biológicos; además, sus actividades diarias son extenuantes, cargadas de horas extras, turnos rotativos, estrés, escasa dotación de personal, sobrecarga de tareas, carencia de capacitaciones, desmotivación e insatisfacción, entre otros aspectos.

La Compañía Líder en Recursos Humanos (ADECCO)³, reportó en el 2021, que un 32.01% de enfermeras se ausentó entre 1 a 3 días en los últimos 6 meses, por enfermedades, documentación, consultas, sin motivación, contar con un supervisor inflexible, 4.03%, entre 4 y 6 días, y 2.07% más de 7 días. Asimismo, se reportó al menos 76% de enfermeros están no a gusto laboralmente, de los cuales solo el 22% consideran su labor como un desafío, 20% presencia de un ambiente propicio para trabajar, 19% su jefatura falta de liderazgo, 12% disconformidad con su salario, 10% perciben que la organización no valora su rendimiento, 10% atribuido a que no premia su creatividad, 7% sienten escasa posibilidad de sobresalir laboralmente.

Por todo ello, el ausentismo en los servicios de salud crea un círculo vicioso, como problema de gestión ocasiona pérdida de eficacia y calidad institucional, disminuye la productividad del sistema asistencial, incrementa el costo laboral, ocurrencia de pago de reemplazos, contratos temporales⁴, aumento de carga laboral, seguros obligatorios de enfermedad y por accidentes de trabajo; rendimiento del equipo de trabajo, morbilidad por desconocimiento de tareas o de la tecnología empleada, y la falta de dotación de enfermeros aminora la calidad de atención al paciente⁵.

La ausencia ocupacional solamente mide accidente o patología, más bien de no estar a gusto con su labor; abordándose este problema en las áreas asistenciales, mejorando el clima organizacional, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, bajas remuneraciones, con incentivos o bonificaciones, reconocimiento del esfuerzo, con entornos saludables en el trabajo, llevarse bien con sus superiores, como los jefes de servicios, supervisores o la misma dirección; conllevando a que se eleve su productividad de forma satisfactoria y saludable⁶.

Asimismo, el absentismo laboral no es sinónimo de morbilidad o accidentalidad en el área de trabajo, muchas veces son porque sus jefes son autoritarios, tener preferencias o favoritismos con algunas colegas, que hace una división y se torne el ambiente de discordia, conflictos, desconfianza, situaciones que traen consigo que las interrelaciones entre pares sean adversas y propicia el ausentismo laboral⁷.

La satisfacción laboral es de suma relevancia en el entorno hospitalario y en especial en los enfermeros, están considerados como indicadores de excelencia asistencial para elevar la calidad de vida del profesional de la salud⁸ por ende, está enmarcado en infinidad de factores como son las condiciones laborales, relaciones interpersonales entre compañeros y con sus superiores, todo ello va unido al respeto, buen trato, confianza, trabajo en equipo y comunicación asertiva; sin embargo, la carencia de estos determinantes como tener un objetivo en común o meta trazada van a conllevar a que las enfermeras presenten ausentismo laboral, generando malestar en el equipo de trabajo, trayendo efectos negativos como sobrecarga laboral, cubrir el lugar de otros, y redistribuciones no programadas⁹.

La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva al trabajo, y puede ser un factor que influye en el ausentismo laboral; siendo condicionantes para que brinde cuidados de calidad, aumento de la productividad, rendimiento laboral, logrando un desempeño óptimo, creativo, innovador, armonioso, comunicacional, de confianza y trabajo en equipo, con una excelente convivencia laboral; en contraposición con la insatisfacción en el trabajo, crea ambientes de trabajo rutinarios, escaso apoyo afectivo y emocional, desmotivación, desvalorización por su labor, que a la larga produce un letargo, abandono del rol y ausentismo laboral¹⁰.

El presente estudio se justifica ya que el ausentismo laboral en los enfermeros, repercute negativamente en el trabajo en equipo, por ausencia de apoyo completo, este se ve disminuido conllevando a que deban realizar una sobrecarga laboral, haciendo doble turno, ocasionado malhumor, cansancio, con presencia de estrés, desinterés por realizar las funciones que no le competen, no cumpliendo con su jornada laboral de forma productiva, eficiente y efectiva; asimismo, una deficiente calidad de atención humana, segura, oportuna y continua; como consecuencia que sus actividades sean de manera insatisfactoria, rutinaria, automatizada, desmotivada, desvalorada, sin expectativas laborales, esta insatisfacción trae consigo la penosa carencia de cuidados afectivos y emocionales.

Por lo tanto, es de suma relevancia en la calidad asistencial de enfermería, ya que, al identificar la ausencia y satisfacción ocupacional en los profesionales de enfermería, se harán las correcciones pertinentes a nivel organizacional, con el apoyo del ente directivo de salud, como las supervisoras y los jefes de servicios, para promover la calidad de vida laboral mediante entornos de trabajo saludables.

El propósito del estudio es promover al enfermero en la modificación de actitudes negativas en el trabajo, ya que la satisfacción laboral permitirá crear ambientes armoniosos, relaciones de trabajo óptimas, para lograr desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas; y trabajar en conjunto con un equipo multidisciplinario en busca de la excelencia; reduciendo enormemente el ausentismo, favoreciendo a nivel institucional el logro de objetivos y metas, que es brindar calidad del cuidado; contribuyendo a enaltecer su vida en el trabajo, resolviendo los problemas, beneficiando tanto a los enfermeros, pacientes, familiares e institución.

Las estadísticas de ausentismo laboral en los enfermeros del HCFAP, el 2019, presentaron en Central de Esterilización 50 casos, Sala de Operaciones 27 casos, Recuperación 27 casos, UCI 20 casos, UTI 20 casos, Servicio de Emergencia 16 casos, Quemados 15 casos, siendo 175 casos; asimismo, los días de ausentismo en enero hubo 232, febrero 240, marzo 278, abril 180, mayo 257, junio 397, julio 437, agosto 254, setiembre 510, octubre 443, noviembre 356 y diciembre 259¹¹.

En el Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, los enfermeros perciben relaciones interpersonales negativas y déficit en la calidad asistencial, demora en la atención al paciente, riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, presencia de estrés laboral, sobrecarga laboral, agotamiento físico y mental, inconformidad, desinterés, desmotivación, insatisfacción y ausencia laboral; asimismo, si existe satisfacción se sentirán emocionalmente lleno de positividad, con expectativas, para interactuar con sus colegas armoniosamente y confianza.

Por ello, el problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020?; asimismo, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HCFAP; teniendo como objetivos específicos: Identificar el ausentismo laboral en profesionales de enfermería e Identificar la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Teniendo como hipótesis: Existe relación significativa entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HCFAP.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El estudio según Hernández¹² fue de tipo cuantitativo, método descriptivo, asimismo, Gallardo¹³ fue corte transversal, diseño no experimental y correlacional.

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población de 250 enfermeros que trabajan en el Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, durante el mes de octubre del 2020.

2.2.2 Muestra

La muestra quedo conformada por 152 enfermeros obtenida a través del muestreo probabilístico aleatorio simple (Anexo N° 4).

2.3. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros del HCFAP.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Participación voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros administrativos.
- Enfermeros de pasantía.
- Enfermeros con licencia-vacaciones.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios.

Instrumento 1: Cuestionario de Ausentismo Laboral, elaborado por Alta¹⁴, el cual consta de 28 ítems, teniendo una escala de medición (no=2 y si=1), teniendo una validez ($p = 0.035$) y confiabilidad ($\alpha = 0.897$); asimismo, los rangos y puntajes según la Escala de Stanones se detallan en la tabla siguiente:

CÁLCULO DE PUNTAJES DE VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

DIMENSIONES	Número de ítems	Ausencia	No ausencia
Enfermedad comprobada y no comprobada	6	6	7 a 12
Faltas involuntarias y voluntarias	5	5	6 a 10
Razones familiares y de transporte	6	6	7 a 12
Dificultades, problemas financieros y motivación para trabajar	5	5	6 a 10
Supervisión de la jefatura y políticas de la organización	6	6	7 a 12
PUNTAJE TOTAL	28	28 a 29	30 a 56

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral, elaborado por Palma¹⁵, el cual consta de 36 ítems, teniendo una escala de medición (nunca=1, a veces=2 y siempre=3), teniendo una validez ($p = 0.033$) y confiabilidad ($\alpha = 0.858$); asimismo, los rangos y puntajes según la Escala de Stanones se presentan en la tabla siguiente:

CÁLCULO DE PUNTAJES DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	Número de ítems	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
Condiciones físicas y materiales	5	05 a 09	10 a 13	14 a 15
Beneficios sociales y/o Remuneración	4	04 a 05	06 a 08	09 a 12
Políticas administrativas	5	05 a 06	07 a 10	11 a 15
Relaciones sociales	5	05 a 09	10 a 11	12 a 13
Desarrollo Personal	6	06 a 15	16 a 17	18
Desempeño de tareas	6	06 a 13	14 a 15	16 a 18
Relación con la autoridad	5	05 a 10	11 a 13	14 a 15
PUNTAJE TOTAL	36	36 a 76	77 a 84	85 a 108

Para realizar el trabajo de campo se coordinó con el jefe de personal para llevar a cabo la cronología o fechas para la aplicación de las encuestas por cada participante del estudio teniendo un promedio de tiempo de media hora; de lunes a viernes, en el mes de setiembre 2020, en horarios de la guardia diurna y nocturna; explicándoles a cada uno en que consiste los instrumentos.

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Terminado las encuestas, se hizo la tabulación apoyados de los programas Microsoft Excel 2019 y SPSS 26.0; para realizar el análisis e interpretación de resultados presentados en tablas y/o gráficos; asimismo, se calculó la Prueba de Correlación de Spearman (Rho), para determinar la asociación entre ellas.

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta contar con la autorización del director del HCFAP y previa firma del consentimiento informado, y respetó los Principios Bioéticos de Belmont:

Autonomía: El enfermero tuvo la libre decisión de querer ser un integrante en la investigación por lo que brindaron su valioso apoyo de manera voluntaria.

Beneficencia: Se benefició a la organización y enfermeros, para que los participantes tengan un compromiso, motivación y este satisfecho con su labor.

No maleficencia: Su participación en el trabajo de investigación no causó daño alguno ya que solo consistió en el llenado de dos instrumentos.

Justicia: La valiosa participación de los enfermeros fue sin discriminación alguna, por lo cual, se respetó su contexto cultural, etnia, política, religión y sexo.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre ausentismo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020

Ausentismo laboral	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente Satisfecho		Satisfecho		n°	%
	n°	%	n°	%	n°	%		
Ausencia	06	03,9	14	09,2	05	03,3	25	16,4
No ausencia	24	15,8	79	52,0	24	15,8	127	83,6
Total	30	19,7	93	61,2	29	19,1	152	100,0

Rho = 0.770 p = 0.024 < 0.05

El coeficiente de correlación presentado en la tabla 1, indican que existe relación moderada directa (Rho=0.770), muy significativa (p=0.024); es decir, cuanto mayor sea el índice alcanzado por el enfermero respecto al ausentismo, mayores serán los índices de medianamente satisfecho.

Tabla 2. Ausentismo laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020

Categoría	nº	%
Ausencia	25	16,4
No ausencia	127	83,6
Total	152	100,0

El ausentismo laboral en profesionales de enfermería del HCFAP, del 100% (152), el 83.6% (127) es de no ausencia, y el 16.4% (25) es de ausencia.

Tabla 3. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020

Categoría	nº	%
Insatisfecho	30	19,7
Medianamente satisfecho	93	61,2
Satisfecho	29	19,1
Total	152	100,0

La satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HCFAP, del 100% (152), el 61.2% (93) está satisfecho, el 19.7% (30) está insatisfecho, y el 19.1% (29) está medianamente satisfecho.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se encontró que existe relación moderada entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HCFAP (Rho 0.770 y p-valor 0.024); al respecto Rodríguez¹⁶, reportó que existe relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ($X^2 = 4.77$ y $p = 0.029$); reportó que 52,4% presentaron ausentismo laboral y 47.6% no los presentaban, con respecto al ausentismo en días fueron que no se ausentaron 47.6%, de 2 a 5 días 32.4%, de 6 a 10 días 17.9%, de 11 a más días 2.1%; y con respecto a la satisfacción laboral el 68.3% no se sienten satisfechos laboralmente y el 31,7% se sintieron satisfechos con su trabajo; concluyendo que los enfermeros se enfrentan a factores como ambientes desfavorables, malas condiciones de trabajo, sobrecarga, ritmo intenso, largas jornadas laborales y estrés laboral en su trabajo diario; lo que conduce a un estrés laboral, así como bajo rendimiento laboral y baja satisfacción laboral en las enfermeras, ausentismo, conflictos con otros empleados y rotación laboral.

El estudio de Alta¹⁴, estimó que existe relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ($X^2 = 23.246$ y $p = 0.001$); reportó que el ausentismo laboral del enfermero se presenta en un 28.8% siendo la causa por enfermedad comprobada y motivos familiares; asimismo, las enfermeras están satisfechas en

un 71.6%, siendo la satisfacción intrínseca de 33.8% y extrínseca de 37.7%; concluyendo que las enfermeras se presentan ausentismo laboral involuntaria por los problemas familiares y la presencia de enfermedades; asimismo, en su mayoría son mujeres, con más probabilidades de estar expuestas a las demandas del hogar/familia, siendo jefas de hogar, a la educación de hijos y labores domésticas; el ausentismo es uno de los factores que causan la insatisfacción laboral, el incremento inevitable de la fatiga en el trabajo y la rotación de enfermeras.

En otro estudio de Vidable¹⁷, evidenció que existe relación entre ausentismo y satisfacción laboral de enfermería. Hospital Nacional de Rosario (Rho = 0.756 y p = 0.006); reportó que el 64.9% no presenta ausentismo laboral y 35.1% presentó ausentismo laboral; asimismo, encontró que el 8% está insatisfecho, 56% satisfecho y 36% medianamente satisfecho; concluyendo que las enfermeras realizan ausencias no planificadas por diversas razones, como una enfermedad y/o responsabilidades familiares; por lo tanto, el ausentismo afecta tanto el bienestar psicológico y profesional de la enfermera como la calidad de la atención al paciente como resultado del estrés psicológico, la baja moral de enfermería, el aumento de la carga de trabajo y la insatisfacción laboral; los enfermeros se ausentan del trabajo por condiciones personales, profesionales y organizacionales; además el efecto del ausentismo laboral en las enfermeras que permanecían en servicio como estrés relacionado con el trabajo, donde se destacó que algunas de las enfermeras que permanecen en servicio podrían querer cambiar el lugar de trabajo en busca de mejores entornos de trabajo y menos extenuantes, trayendo consigo la presencia de insatisfacción laboral en los enfermeros.

El ausentismo se relaciona con la satisfacción laboral de enfermería, por la escasa comprensión, intransigencia ante el cambio de turno y control excesivo por parte de los jefes; representados por lineamientos institucionales dirigidos a regular la relación laboral tales como bajos salarios por su trabajo en comparación con otras instituciones similares como hospitales militares, navales o del ejército; lejos de ESSALUD y MINSA; actualmente se presenta solicitud de cambio turno, licencias, al jefe de personal con tres días de anticipación, los pagos de turno de la misma forma, además de buscar su remplazo, luego firmado por la jefa de servicio, supervisora de sección, jefa de departamento de enfermería, lo que provoca varias horas de trámite; así como la máxima exigencia de atención humanizada a los pacientes (como oficiales, subalternos, soldados, y familiares).

En cuanto al objetivo específico uno, en resultados similares se encontró que el estudio de Alta¹⁴, en Lima, reportó que el ausentismo laboral del enfermero está presente 28.8% y ausente 71.2%; asimismo, Rodríguez¹⁶, evidenció que 52,4% de las enfermeras presentaron ausentismo laboral y 47.6% no los presentaban; y Vidable¹⁷, encontró que el ausentismo laboral de enfermería está presente en un 12.3% y ausente 87.7%. El ausentismo laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, el 83.6% es de no ausencia, y el 16.4% es de ausencia;

El estudio de Velásquez et al¹⁸, en Argentina, reportó que el 52% de enfermeros se han ausentado durante el año, 1417 días de ausencias anuales, incidencia global de ausentismo 21.2% de incapacidad temporal, se destacan causas medicas psiquiátrica 33%, respiratorias 17%, quirúrgicas 17%, obstetra-ginecológicas 11%,

y osteo-artromusculares 6%. Las conclusiones fueron que el ausentismo laboral del enfermero se presenta más en el sexo femenino, en mayores de 45 años; asimismo, el ausentismo de las enfermeras aumenta los fines de semana y los feriados, existen situaciones como razones especiales, problemas relacionados con su hijo, enfermedades no comprobadas, así como el agotamiento y las condiciones del ambiente de trabajo son factores importantes del ausentismo no planificado; además, se indicó que el ausentismo puede dar lugar a que las enfermeras permanezcan en servicio y pospongan su licencia y/o cambien los días libres en un intento de cubrir la escasez y el aumento de la carga de trabajo debido a la falta de disponibilidad de las enfermeras, por la continuidad del tipo de trabajo que las 24 horas y 365 días del año.

Cataño et al.¹⁹, en Colombia, reportaron absentismo de enfermería 8,4%, el 84% fueron mujeres con una media de 32 años; el área laboral asistencial de 4,8% y el cargo laboral de apoyo de 2,3%. Las conclusiones fueron el absentismo laboral fue medio en los empleados de la institución de salud mayormente se dieron por el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial; es decir, que prestan un servicio directo a pacientes, tienen una mayor probabilidad de absentismo laboral; además, indicaron que el aumento del ausentismo de las enfermeras afecta los costos y cuidados de la atención de salud, la dotación de personal de enfermería a través de una mayor escasez de personal de enfermería y la productividad de la institución de salud.

Paising L²⁰, en Lima, reportaron ausentismo laboral 12,5% presentó un nivel de ausentismo bajo en la dimensión personal, 4% lograron un nivel alto de ausentismo

en el lugar de trabajo y 83% obtuvo un nivel medio en el contenido de trabajo. Las conclusiones fueron que el ausentismo laboral fue a consecuencia del lugar de trabajo y contenido de trabajo, según el contexto específico y cultura tienen un reporte de nivel medio debido a que perciben que su lugar de trabajo no reúne las condiciones favorables para desempeñar su labor; por ello, el enfermero por su vocación de trabajo asume su responsabilidad.

Por todo ello, el ausentismo en los servicios de salud crea un círculo crónico, como problema de gestión ocasiona pérdida de eficacia y calidad institucional, pérdida de productividad global del sistema asistencial, incremento del costo laboral, trae como problema económico la ocurrencia de pago de reemplazos, contratos temporales, aumento de carga laboral para los compañeros de trabajo, seguros obligatorios de enfermedad y por accidentes de trabajo; disminución del rendimiento del equipo de trabajo, morbilidad por desconocimiento de tareas o de la tecnología empleada, y la falta de dotación de enfermeros disminuye el cuidado humanizado al paciente o cliente.

El ausentismo interrumpe la continuidad del cuidado de enfermería las 24 horas del día en una atención de calidad al paciente; y, en última instancia, tener un impacto negativo en el costo y la calidad de la atención; por lo tanto, no se tienen en cuenta las ausencias planificadas y producidas por vacaciones por fechas festivas, generalmente se considera que las mujeres tienen mayores índices de ausentismo por enfermedad en comparación con los hombres, pero estos pueden verse afectados por la edad, el estado civil, número de hijos y otras razones.

Asimismo, el ausentismo laboral no es sinónimo de morbilidad o accidentalidad en

el área de trabajo, muchas veces son porque sus jefes son autoritarios, tener preferencias o favoritismos con algunas colegas, que hace una división y se torne el ambiente de discordia, conflictos, desconfianza, situaciones que traen consigo que las interrelaciones entre pares sean adversas y propicia el ausentismo laboral.

Con referencia al objetivo específico dos, mediante resultados similares a la investigación de estudio de Alta¹⁴, reportó que la enfermera se encuentra satisfecha 79.8% e insatisfecha 20.2%; asimismo, Rodríguez¹⁶, reportó que el 68.3% no se sienten satisfechos y el 31,7% se sintieron satisfechos con su trabajo; además, Vidable¹⁷, encontró que la enfermera está insatisfecha 56%, satisfecha 31.5%, y medianamente satisfecha 12.5%. Se encontró que la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, el 61.2% está satisfecho, el 19.7% insatisfecho, y el 19.1% medianamente satisfecho.

La satisfacción laboral en enfermería son condicionantes para que brinde cuidados de calidad, aumento de la productividad asistencial, rendimiento laboral, logrando un desempeño óptimo, creativo, innovador, armonioso, comunicacional, de confianza y trabajo en equipo, con una excelente convivencia laboral; en contraposición con la insatisfacción en el trabajo, crea ambientes de trabajo rutinarios, escaso apoyo afectivo y emocional, desmotivación, desvalorización por su labor, que a la larga produce un letargo, abandono del rol y ausentismo laboral.

La satisfacción laboral es de suma relevancia en el entorno hospitalario y en especial en los enfermeros, están considerados como indicadores de excelencia asistencial para elevar la calidad de vida del profesional de la salud; por ende, está

enmarcado en infinidad de factores como son las condiciones laborales, relaciones interpersonales entre compañeros y con sus superiores, todo ello va unido al respeto, buen trato, confianza, trabajo en equipo y comunicación asertiva; sin embargo, la carencia de estos determinantes como tener un objetivo en común o meta trazada van a conllevar a que las enfermeras presenten ausentismo laboral, generando malestar en el equipo de trabajo, trayendo efectos negativos como sobrecarga laboral, cubrir el lugar de otros, y redistribuciones no programadas.

La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es uno de los indicadores que determinan la calidad de la atención, la satisfacción o insatisfacción laboral depende de muchos factores, el ambiente físico en el que se realizan las tareas, buen trato por parte del jefe y compañeros de trabajo, asertivo con buen comunicativa, y sincera, amable, afectuosa, entregada a la profesión de enfermería, capaz de enseñar nuevos conocimientos, así como superar las dificultades.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa moderada entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú; por lo tanto, se acepta la hipótesis.
2. El ausentismo laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, es de no ausencia.
3. La satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú es medianamente satisfecho.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Departamento de Enfermería y Salud Ocupacional de la institución, debe desarrollar una estrategia para gestionar el clima cultural y organizacional del hospital, con mejores mecanismos de organización del trabajo y estrategias para evitar ausentismos no planificados e injustificados y mejorar los servicios.
2. El Departamento de Personal, debe organizar el sistema de información del departamento de enfermería, para sistematizar y recolectar información de interrupciones de manera organizada, en áreas de alto ausentismo laboral y medidas de seguimiento adecuadas y oportunas.
3. El Departamento de Calidad, debe implementar entornos saludables de trabajo exentos de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, haciendo que su labor diaria sea creativa e innovadora, dejando de lado la rutina de trabajo, por un elevado grado de bienestar en el área personal, profesional e institucional, con la puesta en marcha de estrategias motivacionales, relaciones interpersonales positivas, tanto con sus compañeros y superiores; así como beneficios sociales y/o remuneración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estimación mundial de la mortalidad por accidentes y las enfermedades ocupacionales. [Internet]. Ginebra: OIT; 2021. [citado 11 de enero de 2022]. Disponible de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
2. Organización Mundial de la Salud. Reporte mundial anual del ausentismo laboral por los accidentes o enfermedades ocupacionales. [Internet]. Ginebra: OMS; 2021. [citado 12 de enero de 2022]. Disponible de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
3. Duclay E, Hardouin J, Sebille V, Anthoine E, Moret L. Exploring the impact of staff absenteeism on patient satisfaction using routine databases in a university hospital. Informe Adecco de Absentismo. J Nurs Manag [internet]. 2015 [citado 18 de enero de 2022]; 23(07):833-841. Disponible de: <https://doi.org/10.1111/jonm.12219>
4. Vela K. Ausentismo laboral y productividad del personal que labora en el hospital rural de Nueva Cajamarca, Departamento de San Martín, 2022 [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 16 de enero de 2023]. 72p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115834/Vela_GKI-SD.pdf?sequence=1

5. Leal C. Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del Cantón Milagro, 2022 [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 17 de enero de 2023]. 104 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105877/Leal_ACDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Castillo L, Urruchurtu Y. Relación entre el clima organizacional y el ausentismo laboral de una empresa distribuidora de plásticos y planificación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Santiago de Cali. [Tesis de maestría en internet]. Cali: Universidad del Valle; 2019. [citado 15 de enero de 2022]. 332 p. Disponible de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15093/CB-0592837.pdf?sequence=1>
7. Chumbipuma C. Nivel de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022. [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [citado 17 de enero de 2023]. 85 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93860/Chumbipuma_RCC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
8. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público. [Tesis de maestría en internet]. San Luis de Potosí: Universidad Autónoma de San Potosí; 2022. [citado 17 de enero de 2023]. 96 p. Disponible de: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/Tesis.M.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Huallpa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia. [Tesis de maestría en internet]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. [citado 16 de enero de 2022]. 94 p. Disponible de: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4892/T033_70439752_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
10. Castelar P. Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao - 2020. [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [citado 16 de enero de 2022]. 67 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49967/Castelar_CPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Boletín estadístico del departamento de personal del Hospital Central FAP. Informe estadístico del ausentismo laboral en los enfermeros del Hospital Central Fuerza Aérea del Perú. Lima: HCFAP; 2019.
12. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet]. 6ta ed. Madrid: McGraw-Hill;2014 [citado 16 de enero de 2022]. 600p. Disponible de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
13. Gallardo E. Metodología de la Investigación. [Internet]. Lima: Universidad Continental; 2021. [citado 28 diciembre de 2022]. 96p. Disponible de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

14. Alta V. Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2015 [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. [citado 28 diciembre de 2022].84p. Disponible de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_89f0692979d1a4765cb92c008bd3bbce
15. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. [Internet]. Lima: Universidad de Lima; 2015. [citado 16 de enero de 2022]. Disponible de: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-sedes-sapientiae/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>
16. Rodríguez D. Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima - 2017. [Tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; 2018. [citado 18 de enero de 2022]. 55 p. Disponible de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3424/PAGS%2000092%20R75.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Vidable S. Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina en el período de enero a diciembre del 2019. [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad Nacional de Rosario; 2020. [citado 20 de enero de 2022]. 96p. Disponible de: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_956042f344f1277f4822ef25849378b1/Description#tabnav
18. Velásquez R, Loli R, Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Revista Cubana de Enfermería [internet]. 2019 [citado 18 de

enero de 2022];35(04):01-13. Disponible de:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

19. Cataño E, Correa E, Berbesi D. Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. *Med.segur. trab.* [internet]; 2017 [citado 18 de enero de 2022]; 63(249):311-318. Disponible de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000400311&script=sci_abstract

20. Paisig L. Ausentismo laboral y cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2019 [Tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [citado 20 de enero de 2022]. 76 p. Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55507/Paisig_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1. INSTRUMENTOS

AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2020

INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento se realiza con el objetivo de determinar el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020; por lo tanto, es importante contar con su colaboración ya que contribuirá al desarrollo del presente estudio.

INSTRUCCIONES:

El instrumento es anónimo y confidencial, por lo que se le pide a usted la mayor veracidad y sinceridad posible al responder las preguntas.

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estudios de Posgrado:

- a) Ninguno
- b) Especialidad
- c) Maestría
- d) Doctorado

Tiempo que labora en el servicio:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 año a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Tiempo que labora en la institución:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 año a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

DATOS ESPECÍFICOS:**INSTRUMENTO 1****AUSENTISMO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Enfermedad comprobada	No	Si
1. "Ha faltado al trabajo por una enfermedad diagnosticada por el medico"		
2. "Ha tenido que dejar de trabajar para asistir a su consulta con el medico"		
3. "Ha dejado de trabajar por presentar accidente en el trabajo o afuera"		
Enfermedad no comprobada	No	Si
4. "Algún médico le ha extendido un certificado de salud para no trabajar"		
5. "Por alguna enfermedad no comprobada usted decide no ir a trabajar"		
6. "Usted se siente en mal estado de salud por lo que no va a trabajar"		
Faltas involuntarias por fuerza mayor	No	Si
7. "Por algún imprevisto en su casa ha dejado de asistir a su trabajo"		
8. "Por algún motivo durante el traslado de su casa ha dejado de asistir"		
Faltas involuntarias por motivos personales	No	Si
9. "Por razones de estudio ha dejado de asistir al trabajo"		
10. "Porque no encontró quien le hiciera el turno a dejado de asistir a trabajar"		
11. "Por duelo de un familiar no pudo ir a trabajar"		
Razones familiares	No	Si
12. "Por problemas familiares no ha asistido a trabajar"		
13. "Por atender a un familiar enfermo ha dejado de venir a trabajar"		
14. "Por no tener con quien dejar a su hijo/s falto a trabajar"		
Problemas de transporte	No	Si
15. "Por la distancia de su casa al trabajo prefirió no asistir al trabajo"		
16. "Por el tiempo de traslado de su casa al hospital no ha venido a trabajar"		
17. "Por la distancia de su otro trabajo prefirió no asistir al trabajo"		
Dificultades y problemas financieros	No	Si
18. "Por preferencia al otro trabajo mejor reenumerado ha dejado de trabajar"		
19. "Por ingresos familiares insuficientes no fue a trabajar"		

Motivación para trabajar	No	Si
20. "No hay posibilidad de ascenso por lo que no fue a trabajar al hospital"		
21. "Las deficientes relaciones laborales fue motivo de no asistir a trabajar"		
22. "No tiene libertad para decidir cómo realizar el trabajo, por lo que faltó"		
Supervisión de la jefatura	No	Si
23. "Por la incomprensión de la supervisora no asistí a trabajar al hospital"		
24. "Por la escasa supervisión y falta de apoyo no asistí a trabajar"		
25. "Por jornadas largas de trabajo decidí no ir a trabajar al hospital"		
Políticas de la organización	No	Si
26. "La remuneración no está acorde con mi trabajo, por lo que deje de asistir"		
27. "La restricción de cambios de turnos por lo que deje de asistir a trabajar"		
28. "La sobrecarga laboral es un contribuye a dejar de asistir a trabajar"		

Fuente: Alta Osorio Víctor Godofredo. Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del HNERM, 2015

INSTRUMENTO 2

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Condiciones físicas y materiales	Nunca	A veces	Siempre
1. "La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores"			
2. "El ambiente donde trabajo es confortable"			
3. "La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable"			
4. "En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente"			
5. "Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores dianas"			
Beneficios sociales y/o remuneración	Nunca	A veces	Siempre
6. "Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo"			
7. "Me siento mal con lo que hago"			
8. "Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable"			
9. "Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas"			
Políticas administrativas	Nunca	A veces	Siempre
10. "Siento que recibo de parte de la institución mal trato"			
11. "La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando"			
12. "Me disgusta mi horario de trabajo"			
13. "El horario de trabajo me resulta incómodo"			
14. "No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias"			
Relaciones sociales	Nunca	A veces	Siempre
15. "El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones"			
16. "Me agrada trabajar con mis compañeros"			
17. "Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo"			
18. "La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo"			
19. "No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo"			

Desarrollo personal	Nunca	A veces	Siempre
20. "Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser"			
21. "Mi trabajo permite desarrollarme personalmente"			
22. "Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo"			
23. "Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo"			
24. "Mi trabajo me hace sentir realizado"			
25. "Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo"			
Desempeño de tareas	Nunca	A veces	Siempre
26. "La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra"			
27. "Me siento realmente útil con la labor que realizo"			
28. "Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia"			
29. "Mi trabajo me aburre"			
30. "Me gusta el trabajo que realizo"			
31. "Me siento complacido con la actividad que realizo"			
Relación con la autoridad	Nunca	A veces	Siempre
32. "Mis jefes son comprensivos"			
33. "Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo"			
34. "Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo"			
35. "La relación que tengo con mis superiores es cordial"			
36. "Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo"			

**Fuente: Sonia Palma Carrillo. Escala de Satisfacción Laboral
SL – SPC, 2015.**

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud, antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

El título del presente trabajo de investigación es el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú 2020, que tiene como finalidad determinar la relación entre ausentismo y la satisfacción laboral, usted tendrá la posibilidad de conocer los resultados de la investigación, que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

La información que usted proporcione estará protegida, solo el investigador puede conocerlo, fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO

Yo _____ DNI N° _____

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar en el presente estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Firma _____

Fecha _____



Huella Digital

ANEXO 3. VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE (X)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Independiente "Ausentismo laboral"	"Es la pérdida temporal de horas o días de trabajo por la no asistencia al lugar de trabajo por un empleado que debía asistir normalmente a su jornada laboral; desde este punto de vista, es la no asistencia al trabajo que se pensaba que debería asistir, incluye permisos, incapacidades y retrasos"	"Es la pérdida de trabajo que presentan en profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú; en cuanto a las dimensiones de la enfermedad comprobada y no comprobada, faltas involuntarias y voluntarias, razones familiares y de transporte, dificultades y problemas financieros, supervisión de la jefatura y políticas de la organización; el cual será valorado en ausentes y presentes"	<p>"Enfermedad comprobada y no comprobada"</p> <p>"Faltas involuntarias y voluntarias"</p> <p>"Razones familiares y de transporte"</p> <p>"Dificultades y problemas financieros, motivación para trabajar"</p> <p>"Supervisión de la jefatura y políticas de la organización"</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ "Diagnóstico médico ▪ "Consulta medica ▪ "Accidente laboral ▪ "Certificado de salud ▪ "Enfermedad no real ▪ "Siente enferma ▪ "Imprevisto en casa" ▪ "Motivo involuntario" ▪ "Razones de estudio" ▪ "Reemplazo de turno" ▪ "Duelo familiar" ▪ "Problemas familiares" ▪ "Familiar enfermero" ▪ "Distancia de casa al trabajo" ▪ "Tiempo de traslado" ▪ "Distancia de otro trabajo" ▪ "No tener con quien dejar al hijo" ▪ "Trabajo mejor remunerado" ▪ "Ingresos insuficientes" ▪ "Carencia de ascensos" ▪ "Deficientes relaciones" ▪ "Libertad de decisión" ▪ "Incomprensión de la supervisora" ▪ "Escasa supervisión" ▪ "Jornadas laborales largas" ▪ "Remuneración no acorde" ▪ "Restricción de cambios" ▪ "Sobrecarga laboral" 	<p>Nominal</p> <p>Presente</p> <p>Ausente</p>

VARIABLE (Y)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Dependiente "Satisfacción laboral"	"Se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos"	"Es la sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características en los profesionales de enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú; en cuanto a las dimensiones del desarrollo de tareas, condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones sociales, beneficios sociales y/o remuneración; el cual será valorado en insatisfechos y satisfechos"	<p>"Condiciones físicas y materiales"</p> <p>"Beneficios sociales y/o remuneración"</p> <p>"Políticas administrativas"</p> <p>"Relaciones sociales"</p> <p>"Desarrollo personal"</p> <p>"Desempeño de tareas"</p> <p>"Relación con la autoridad"</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ "Distribución física del ambiente" ▪ "Ambiente donde trabajo" ▪ "La comodidad" ▪ "El ambiente físico" ▪ "Existe comodidades" ▪ "Mi sueldo es muy bajo" ▪ "Me siento mal" ▪ "Sueldo aceptable" ▪ "Expectativas económicas" ▪ "Mal trato" ▪ "La sensación que tengo de mi trabajo" ▪ "Me disgusta mi horario" ▪ "El horario de trabajo es incómodo" ▪ "No reconocen el esfuerzo" ▪ "Ambiente creado por mis compañeros" ▪ "Agrada trabajar con mis compañeros" ▪ "Prefiero tomar distancia" ▪ "La solidaridad es una virtud" ▪ "No me siento a gusto" ▪ "Siento que el trabajo es justo" ▪ "Mi trabajo me permite desarrollarme" ▪ "Disfruto cada labor" ▪ "Me siento feliz" ▪ "Mi trabajo me hace sentir realizado" ▪ "Haciendo mi trabajo me siento bien" ▪ "La tarea que realizo es tan valiosa" ▪ "Tareas las percibo como algo sin importancia" ▪ "Me siento realmente útil" ▪ "Mi trabajo me aburre" ▪ "Me siento complacido" ▪ "Me gusta el trabajo que realizo" ▪ "Los jefes son comprensivos" ▪ "Es grata la disposición de mi jefe" ▪ "Llevarse bien con el jefe" ▪ "Mi relación con mis compañeros es cordial" ▪ "Mi jefe valora mi esfuerzo" 	<p>Ordinal</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Medianamente satisfecho</p> <p>Satisfecho</p>

ANEXO 4. CÁLCULO DE LA MUESTRA

Fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple:

$$n = \frac{N Z^2 p \cdot q}{(N - 1) E^2 + (Z^2 p \cdot q)}$$

Dónde:

n = Muestra

Z = Nivel de confianza

p = Proporción deseada

q = Proporción no deseada

E = Error

N = Población


Reemplazando la formula tenemos:

$$n = \frac{(250) (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}{(250-1) (0.05) (0.05) + (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{240.1}{0.6225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{240.1}{1.5829} = 151.68361 = 152 \text{ profesionales de enfermería}$$

ANEXO 5. CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL

	PERÚ	Ministerio de Defensa	Fuerza Aérea del Perú	Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú
---	------	--------------------------	-----------------------	---

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

Miraflores, 09 MAR 2020

NC-50-HCDE-N° 068

Señora
LUZ ROSARIO HILARIO FUENTES
Licenciada de Enfermería
PRESENTE.-

Ref. Solicitud del 06-03-2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de expresar mi cordial saludo y en relación con el documento de la referencia, comunicarle nuestra **ACEPTACIÓN**, para que realice su trabajo de investigación de tesis titulado **"AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ 2020"**.


Al respecto, hago de su conocimiento que la referida capacitación está sujeta a un Programa Tutorial, debiendo cumplir con el siguiente requisito.


- Firmar el Compromiso de Seguridad, Reserva y Propiedad de la Información.

Asimismo, al término de la investigación deberá presentar a este Departamento una copia del informe final del trabajo realizado.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Dios Guarde a Ud.
El Coronel FAP
EDUARDO VÁSQUEZ MENDOZA


JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Av. Aramburú Cdra. 2 S/N Miraflores
Central 5135300 – Anexo 2651

EL PERÚ PRIMERO

ANEXO 6. OTROS ANEXOS

DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Datos Generales	Categoría	n = 152	%
Edad	25 a 39 años	34	22.4
	40 a más años	118	77.6
Sexo	Masculino	05	03.3
	Femenino	147	96.7
Estudio de posgrado	Ninguno	19	12.5
	Especialidad	109	71.7
	Maestría	24	15.8
Tiempo que labora en el servicio	Menos de 1 año	15	09.9
	1 a 5 años	23	15.1
	6 a 10 años	21	13.8
	Más de 10 años	93	61.2
Tiempo que labora en la institución	Menos de 1 año	11	07.2
	1 a 5 años	08	05.3
	6 a 10 años	10	06.6
	Más de 10 años	123	80.9