



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Satisfacción laboral y ausentismo del profesional de Enfermería
en una clínica privada de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Soto Trillo, Yanina Lizbeth (orcid.org/0000-0002-2971-3130)

ASESORES:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

Dr. Barreto Perez, Dany Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia, por su apoyo incondicional, por su amor, la paciencia, consejos y amor brindados en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A mis compañeros, a mis jefes y a la universidad por brindarme los conocimientos y brindarme su ayuda para poder realizar el trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
3.5 Procedimiento	10
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
VIII. REFERENCIAS	26
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas
Tabla 2	Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral
Tabla 3	Frecuencia de las dimensiones Satisfacción Laboral
Tabla 4	Frecuencia de la variable Ausentismo
Tabla 5	Frecuencia de las dimensiones Ausentismo
Tabla 6	Prueba de Hipótesis General
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica uno relación entre satisfacción laboral (dimensión) y ausentismo
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica dos entre presión y ausentismo
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica tres entre relación y ausentismo
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica cuatro distensión y ausentismo
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica cinco entre adecuación y ausentismo
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica seis entre control y ausentismo
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica siete entre variedad y ausentismo

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño del estudio

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación entre satisfacción laboral y ausentismo del profesional de enfermería en una Clínica Privada de Lima.

La metodología fue básica de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional, se obtuvo una muestra de 43 profesionales de enfermería con tiempo de trabajo mayor de un año y permanencia en cuidados intensivos mayor de 6 meses en una clínica privada en Lima. Se aplicaron dos cuestionarios para estudiar las variables, el cuestionario de Font-Roja y el cuestionario de Factores de Ausentismo Laboral ambos instrumentos fueron validados por (03) jueces de expertos la fiabilidad fue de 0.70211 según Alfa de Cronbach para satisfacción laboral y para Ausentismo fue de 0.83101.

Se concluye que existe correlación entre las variables satisfacción laboral y ausentismo con un p-valor de 0.002 y un coeficiente rho de 0.451, positivo.

Palabras clave : Satisfacción Laboral, ausentismo, ambiente Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the relationship between job satisfaction and absenteeism of nursing professionals in a Private Clinic in Lima.

The methodology was basic with a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional and descriptive correlational design, a sample of 43 nursing professionals with working time of more than one year and stay in intensive care for more than 6 months in a private clinic in Lima. Two questionnaires were applied to study the variables, the Font-Roja questionnaire and the Labor Absenteeism Factors questionnaire, both instruments were validated by (03) expert judges, the reliability was 0.70211 according to Cronbach's Alpha for job satisfaction and for Absenteeism it was of 0.83101.

It is concluded that there is a correlation between the variables job satisfaction and absenteeism with a p-value of 0.002 and a rho coefficient of 0.451, positive.

Keywords: Job Satisfaction, Absenteeism, Work Environment.

I. INTRODUCCIÓN

Identificaron a nivel mundial según la Organización Mundial de la Salud (2020) la carencia del personal de enfermería lo cual fue notable durante la última pandemia, existiendo falta de personal en un aproximado de 5,9 millones (mayormente en África, Asia, Mediterráneo Oriental y en América Latina) donde tomaron como acciones aumentar la inversión, mejorar las opciones de trabajo y así poder retener al personal de salud. Según la Organización Panamericana de la Salud (2004) la cantidad de enfermeros profesionales viene en aumento, sin embargo, se ha registrado escasez de personal mundialmente, así como también se ha presentado deserción o abandono debido a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y mejores remuneraciones.

La satisfacción laboral (SL) es un estado emocional positivo como resultado a una experiencia en el trabajo (Locke, 1968); mientras que el Ausentismo Laboral (AL) definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007) es la inasistencia a la programación de horas en el trabajo por parte del trabajador, excluyendo vacaciones, huelgas o permisos sindicales, refiriendo como AL a causas medicas o a incapacidades del trabajador. Según Castillo (2016) y Ramírez (2017) en sus investigaciones indican que la profesión de enfermería es la que presenta mayor índice de AL respecto a otras profesiones de la salud. Según Gutiérrez et al. (2021) la SL de los trabajadores es muy importante debido a que crea vínculos de compromiso con la empresa y por ende favorece a cumplir con los objetivos y logros laborales, así mismo creando un clima laboral (CL) favorable.

En una Clínica Privada de Lima, se ha evidenciado que existe AL durante los turnos asistenciales del enfermero, generalmente en fines de semana o feriados largos habiendo sobrecarga laboral de las enfermeras que tienen que cubrir turnos ante las faltas lo cual ocasiona insatisfacción en los pacientes o familiares, insatisfacción en el personal asistencial de turno y también influye retrasando los procedimientos y protocolos establecidos en los servicios de atención de pacientes.

El AL fue detectado a través de los registros de supervisión de enfermería y de los registros de asistencia de recursos humanos donde se evidencia faltas por causas médicas y faltas sin motivo a justificar, todo esto generando un exceso de trabajo y un retraso en los cuidados de enfermería, así como también perjudicando a la empresa debido a los cuidados o servicios deficientes. Por lo expuesto, nace el interés por indagar sobre la SL y el ausentismo.

Por lo que se planteó una pregunta general de investigación, ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023? Así mismo, se plantean los problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo laboral?

La justificación teórica de la presente investigación es que permitirá complementar conocimientos sobre la relación entre la SL y el AL del profesional de enfermería con la finalidad de poder abordar esta situación laboral que afecta al grupo profesional de enfermería, mientras que la justificación práctica permitirá conocer la situación y a partir de ella ofrecer soluciones para disminuir y prevenir de cierta forma el AL. La justificación metodológica permitirá que los resultados y el cuerpo de conocimientos sean incluidos en futuras investigaciones y que pueda ser parte de investigaciones de cualquier índole.

El estudio tuvo como objetivo general identificar la relación entre SL y ausentismo del profesional de enfermería en una Clínica Privada de Lima y los objetivos específicos son identificar la relación entre la satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo.

La hipótesis general es si existe relación entre SL y ausentismo de profesionales de enfermería en una Clínica Privada. Existe relación entre presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales consultados son: Tatamuez et al. (2018), donde identificaron los factores relacionados al AL, empleando una revisión sistemática donde los factores dividiéndolos en grupos (individuales, sociodemográficos e intralaborales), el resultado fue que el ausentismo laboral presenta tres factores los cuales al compararse con la literatura se relacionan entre sí, los efectos negativos son a nivel individual y organizacional, concluyendo que el AL es relacionado a los factores individuales, sociodemográficos, intra y extralaborales relacionándose entre sí. Mientras que Salazar et al. (2020), analizaron la relación entre CL y SL, donde presentaron una muestra de 182 trabajadores, indicando que el 40.7% presentan satisfacción laboral en un índice muy satisfactorio, hallaron una correlación significativa moderada entre CL y SL. Así mismo, según Hernández-Cantú et al. (2020) señalaron que el nivel de SL y la relación con el AL, teniendo como resultado que el personal se encuentra medianamente satisfecho, presentando ausentismo del 4.7%, concluyendo que, a peor percepción de SL, mayor AL.

En la misma línea que Muñoz et al. (2021), buscaron describir y analizar la percepción existente entre SL y calidad de vida (CV) durante el estado de emergencia por COVID19, no se constató asociación entre los dos periodos estudiados, comparando con CV en el segundo corte en dominios como salud física y psicológica, relaciones sociales y en ambiente pero que paso con la satisfacción. Mientras que, Molina et al. (2021), señalaron con el objetivo de diagnosticar niveles de estrés y la SL durante la pandemia obtuvieron como resultados que el estrés laboral de la población estudiada es de un nivel bajo-intermedio y que el grado SL es medio- alto siendo aceptable.

Los antecedentes nacionales consultados son: Ochoa et al. (2018), donde buscaron analizar factores influyentes en el AL, aplicaron un cuestionario y obtuvieron resultados donde la mayoría de AL fue por problemas de salud, pero también tuvo como resultado que el 88.14% indica sobrecarga laboral lo cual afectaba a su salud. Así mismo, Paisig (2019), determinó la relación entre AL y los cuidados de enfermería a los pacientes, tuvo de muestra a 90 profesionales de enfermería, donde se determinó finalmente que existe relación significativa

inversamente moderada, concluyendo que, se relaciona el AL y el cuidado de enfermería. Para Arregui (2019), buscó determinar la relación entre gestión administrativa y SL, concluyen que existe relación significativa, a mayor eficiencia de gestión habrá mayor SL.

Huayta et al. (2020), determinaron la relación entre CL y SL de docentes hallando que el 50% de trabajadores perciben un CL regular y el 56% con SLC regular, concluyeron que el CL se relaciona directa y significativamente con SL. Así mismo, Gutiérrez, et al. (2021) señalaron sobre la relación entre el AL y la SL, donde el 52% de trabajadores tienen una SL baja, concluyen que, si existe una relación inversa entre AL y satisfacción pues a mayor AL menor la satisfacción en los trabajadores.

Cortez- Silva (2021), determinó la relación entre SL y los componentes del Síndrome de Burnout (SB), obtuvieron resultados con correlación inversa entre sus variables, concluye que, al presentar elevado cansancio emocional, pérdida de empatía y sensibilidad muestran insatisfacción laboral. Por último, Félix (2021), relacionó el nivel de influencia del SB en la SL durante la pandemia en un establecimiento en el Callao, concluyen que el SB y satisfacción desde una percepción de profesionales de un establecimiento durante la pandemia fue significativo.

La variable satisfacción laboral, Robbins (2004) señala que la SL como las actitudes generales del empleador dirigidas a su trabajo, donde afirma que un trabajador con gran satisfacción tendrá actitudes positivas y un trabajador insatisfecho tendrá actitudes negativas.

Para Herzberg (2005) en su teoría Bifactorial, señala que la motivación es resultado de la búsqueda de satisfacción óptima de algunas necesidades las cuales hace que las personas obtengan SL, las cuales pueden ser de naturaleza animal como aquel instinto que lleva a evitar cualquier dolor causado por lo exterior y que llevan a satisfacer nuestras necesidades básicas y la otra necesidad es la del ser humano que es aquella capacidad de logro y de desarrollo psicológico.

Respecto a las dimensiones tenemos siete las cuales son propiamente **satisfacción laboral** definiéndose como una percepción subjetiva y personal (Fred, p.48); **presión** el cual es un potencial factor el cual genera estrés y repercute en la valoración de una actividad, existen tensiones mayores y menores las que de igual forma repercuten en la productividad (Rodríguez, 2013); **relación** siendo el conjunto de habilidades que establecen al ser humano para poder tener comunicación con las demás personas indistintamente para la convivencia, relaciones, compartir experiencias, se establecen según las conductas y actitudes (Juanta, 2018).

Así mismo, **distensión** haciendo referencia al salario, a la disponibilidad de recursos, competitividad y a la tensión generada fuera del trabajo, **adecuación** siendo el desarrollo de habilidades y competencias del trabajador para poder lograr las metas y para hacer evidencia sobre su capacidad en el trabajo (Font Roja, 2018); **control** es poseer recursos para manejar las demandas y el estrés según el nivel de exigencia laboral, comprende también de autonomía y de desarrollar habilidades respecto a aprendizajes permitiendo así ejecutar tareas en el trabajo (Chiang, et al., 2018); **variedad** hace referencia a la monotonía y al desempeñar las mismas tareas rutinariamente lo cual puede significar disminuir la productividad a raíz de hacer un trabajo continuo y fijo.

Las teorías que fundamentan esta investigación es la de Masgow (2004) donde se determinaron dos clases de necesidades humanas, la primera que son las caracterizadas por el impulso para evitar el sufrimiento y las molestias en nuestro entorno y la segunda clase por el impulso que nos conduce a la auto-realización; las cuales pueden ser llamadas como extrínsecas y las de auto-realización como intrínsecas, la Teoría de Masgow se asocian a las necesidades básicas explicando y dando como resultado la insatisfacción en el trabajo.

Para Locke (1968) la satisfacción laboral dependerá del grado en el que se consigue la realización de objetivos, donde se prioriza el esfuerzo del trabajador para poder realizar una meta o poder lograr un objetivo planteado de esa forma se podrá direccionar el comportamiento del trabajador; al tener objetivos claros, específicos y delimitados la satisfacción podría aumentar, al igual que cuando los

trabajadores participan en la determinación de objetivos o cuando marcan objetivos difíciles.

La variable ausentismo, para la OIT (2018) el ausentismo es definido como la no asistencia al trabajo durante uno o más días en los que se contaba con su asistencia quedando como exclusión las vacaciones, huelgas, permisos por gestación.

Mientras que Sánchez (2015) dividió AL en dos grupos: prioritarios que pueden ser por causas medicas certificadas o los accidentes de trabajo o accidentes comunes o citas de urgencia o controles preventivos, así como también se puede vincular con las causas no relacionadas a la salud como pueden ser las legales por licencias según ley, las causas extralegales serían las coordinadas por permisos sindicales y otras como compras de casa o matrimonios o defunciones. Y por último las otras causas van relacionadas a las ausencias injustificada como por fuerza mayor como por causa de enfermedad de familiares, fenómenos naturales o diligencias judiciales o paros nacionales.

Según Chiavenato (1988, p.168) el AL es la ausencia del empleador, no ocasionada por motivo de enfermedad o licencia legal. Refería también, que las enfermedades o periodos de vacaciones y otras inasistencias con justificación no son consideradas como ausentismo.

Según Kossoris (1940, p.512) realizó estudios sobre el AL y los factores condicionantes donde se relacionaban socialmente con el sexo, categoría ocupacional, edad, hijos y número de hijos, entre otros.

Índice de ausentismo es el número de horas total (#hrs T.) de ausentismo/ (#hrs T.) x100. Obteniendo siempre un valor porcentual (%). Según la Ley del Trabajo de la Enfermera (o) emitido por el Ministerio de Trabajo la jornada laboral de las Enfermeras en el Perú es de 150 horas mensuales, según la Ley de Trabajo en una Clínica Privada de Lima se consideran 6 horas laborales por reporte de ingreso y salida en los turnos, dando lugar a 144 horas laborales trabajadas mensualmente.

Tuesta, (2020) refirió respecto a las dimensiones de AL que son tres, las cuales son **incapacidad temporal** generadas por enfermedad común dentro de lo

que implica son los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, lo cual básicamente es relacionado por el área demográfica, sexo, edad, distancia al trabajo. **Causas legales y externas**, ocasionado por la ausencia de actividades laborales con justificación sobre las normas de trabajo pudiendo ser causas por descanso médico, licencias por maternidad o paternidad, licencias por estudio, entre otros. Por último, **Ausentismo voluntario** hace referencia a otros motivos o a faltas injustificadas (tratos con el jefe inmediato, reconocimientos, motivación, incentivos).

El modelo de Ottone (2018), propuso un modelo económico donde básicamente se enfoca en el comportamiento ausente en las motivaciones individuales de los trabajadores, donde el trabajador calculará sus ausencias y las oportunidades de ausencia programadas, mientras que los empleadores evalúan la magnitud de ausencias, el minimizar los costos de empresa y aumentar los costos de utilidades. También existe el modelo psicosocial, donde el ausentismo no solo es por enfermedad, sino que es un estado de armonía entre bienestar y el biosico-social. Es decir, el ausentismo formaría parte del modelo psicosocial de la teoría, porque no solo está determinado por la enfermedad o eventos de la vida cotidiana, sino principalmente por un estado de desequilibrio biosico-social que puede estar relacionado con la satisfacción o insatisfacción y que tiene repercusiones en el modelo económico tanto para el trabajador como para la institución.

III. METODOLOGÍA

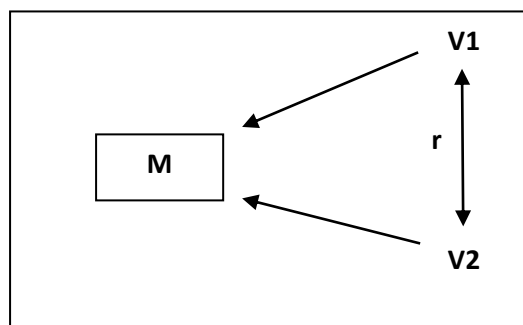
3.1 Tipo y diseño del estudio

El tipo de Investigación es básica debido a que se descubre nuevos conocimientos sirviendo como base para una investigación aplicada en el futuro la cual es esencial para continuar en el desarrollo de la ciencia, construyendo nuevos conocimientos empleando la observación, el razonamiento lógico y el método de investigación, así mismo el enfoque será cuantitativo porque se recolectaran datos y se empleará el análisis de datos para poder responder a la pregunta de investigación empleando estadísticas (Ñaupás, 2014).

Investigación de corte transversal debido a que únicamente por una vez se recolectó información de la unidad muestral y es descriptivo correlacional debido a que tiene como objetivo recopilar características, aspectos, propiedades, dimensiones y buscar la relación entre ellas (Ñaupás, 2014). Con un diseño de investigación no experimental donde no se manipulan las variables de estudio (Hernández, 2014),

Figura 1

Esquema del diseño del estudio



Representa:

V 1: Satisfacción Laboral

V 2: Ausentismo

M: Muestra

r: Relación de las variables Satisfacción Laboral y Ausentismo

3.2 Variables y operacionalización

La definición operacional de satisfacción laboral se midió en base a un cuestionario que mide siete dimensiones: satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo laboral. Con 24 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 5 es siempre (ver anexo 1).

Mientras que la variable **Ausentismo** significa la no asistencia a su horario programado laboral (OIT, 2018).

La definición operacional de la variable, ausentismo, se midió en base a un cuestionario de indicadores, presenta tres dimensiones: incapacidad temporal, causas legales y externas y causas voluntarias (ver anexo 1), con 30 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

Estuvo conformada por una población de 47 enfermeros, los criterios de inclusión fueron: que sean enfermeros con un tiempo laboral mayor a 1 año en la institución y con permanencia en el servicio mayor de seis meses en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) Adultos, teniendo como criterio de exclusión a enfermeros que realicen actividades administrativas o que no deseen participar en la investigación.

La muestra fue calculada a través de la calculadora Question Pro y quedó representada por 43 enfermeros (ver anexo 3).

El muestreo es probabilístico de tipo aleatorio simple por lo cual todas las unidades muestrales presentan de igual forma la misma oportunidad de participar de la muestra (Ñaupas, 2014).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la variable SL, se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Font Roja (2016) y para la variable Ausentismo la técnica empleada fue a través del Cuestionario de Factores de Ausentismo Laboral creado por Luz María Paisig (2020) (ver anexo 2).

La validez se realizó mediante los juicios de expertos con la finalidad de analizar el contenido de los cuestionarios donde se obtuvo el resultado de aplicable (ver anexo 4).

La confiabilidad del cuestionario de SL fue determinada por una prueba piloto a 10 enfermeros seleccionadas en base a su experiencia laboral, posterior al cálculo de alfa de Cronbach obtuvo el valor de 0.70 que lo hace confiable (ver anexo 5). De igual forma, la confiabilidad del cuestionario de ausentismo posterior al cálculo de alfa de Cronbach obtuvo el valor de 0.83 que lo hace muy confiable (ver anexo 5).

3.5 Procedimiento

Etapas 1: esta etapa estuvo orientada a realizar la investigación con la revisión y la búsqueda de información de valor académico.

Etapas 2: para la parte operativa se buscó primeramente la autorización de la institución elegida para la investigación. Se identificó a la muestra y se procede a explicar el cuestionario para después solicitar el llenado del cuestionario de manera anónima.

Etapas 3: Se recogió los cuestionarios, se depuraron los posibles cuestionarios con preguntas no contestadas y posteriormente se procede a enumerar.

Etapas 4: Se elabora una base de datos, se procedió a realizar el análisis estadístico respectivo para posteriormente elaborar un informe final de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se procesaron los datos en Excel, posteriormente en SPSS versión 24 para el análisis descriptivo se emplearon tablas de frecuencia, porcentaje.

Para el análisis inferencial se empleó la prueba de Rho de Spearman evaluando los valores de significancia y se realizó la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio cumple con las consideraciones éticas, respetando los principios de **autonomía** donde la persona tiene el derecho de aceptar o rechazar ser parte del presente estudio; la **beneficencia**, al concluir con la investigación la información será de beneficio para el grupo ocupacional, con la finalidad de mejorar y promover las condiciones laborales; **justicia**, a los participantes se les mantuvo un trato justo; la **no maleficencia**, se buscará el menor riesgo posible durante la investigación. Así mismo, se solicitó consentimiento informado a cada unidad muestral teniendo el criterio de exclusión la no aceptación de participar en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 1

Características sociodemográficas

Sexo	Femenino		Masculino			
	Fi	%	Fi	%		
	37	86.04%	6	13.9%		
Edad	25-35		35-45		45 a más	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	13	30.2%	26	60.4%	4	9.3%
Tiempo De Servicio	1 a 4 años		5 a 9 años		10 a más	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	26	60.4%	7	16.2%	10	23.2%

En la tabla 1, respecto al sexo el 86.04% son de sexo femenino y el 13.9% de sexo masculino. Respecto a la edad, se apreciaron que el 60.4% tiene entre 35 a 45 años, el 30.2% tiene entre 25 a 35 años y el 9.3% tiene entre 45 años a más. Respecto a los años de trabajo, el 60.4% tiene entre 1 a 5 años, el 23.2% tiene de 10 años a más y el 16.2% tiene entre 5 a 9 años de trabajo en la institución.

Tabla 2

Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral

		Frecuencia (fi)	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MEDIO	42	97,7	97,7	97,7
	ALTO	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

En la presente tabla, evidencian que existe un 97.7% de SL en nivel medio y un nivel alto de 2.3%.

Tabla 3*Frecuencia de las dimensiones de Satisfacción Laboral*

Dimensión	Satis. Laboral (dimensión)		Presión		Relación		Distensión		Adecuación		Control		Variedad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	13	30.2	0	0	0	0	28	65.1	32	74.4	1	2.3	22	51.2
Medio	26	60.5	37	86	7	16.3	15	34.9	10	23.3	35	81.4	21	48.8
Alto	4	9.3	6	14	36	83.7	0	0	1	2.3	7	16.3	0	0
Total	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100

En la tabla 3, en la primera dimensión, presentaron un nivel medio de satisfacción relacionado al trabajo con un 60.5%, nivel bajo con 30.2% y alto con 9.3%. La presión influye en la SL con un nivel medio de 86% y alto de 14%. La relación se vincula con SL en un 86% siendo nivel medio y con 9.3% nivel alto. Distensión se relaciona en nivel bajo con 65.1% y medio con 34.9%. Adecuación se relaciona en 74.4% nivel bajo, 23.3% medio y 2.3% alto. Control se relaciona con 81.4% nivel medio, 16.3% alto y 2.3% bajo. Por último, variedad se relaciona en 51.2% nivel bajo y 48.8% medio.

Tabla 4*Frecuencia de la variable Ausentismo*

	fi	%	% Válido	% Acumulado
Válido BAJO	1	2,3	2,3	2,3
MEDIO	42	97,7	97,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

En la tabla 4, evidencian ausentismo medio con un 97.7% y en nivel bajo con 2.3%.

Tabla 5*Frecuencia de las dimensiones de Ausentismo*

Nivel	Incapacidad		Causas legales		Causas voluntarias	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	11	25.6	2	4.7
Medio	27	62.8	32	74.4	33	76.7
Alto	16	37.2	0	0	8	18.6

En la tabla cinco, la Incapacidad fue relacionado con el ausentismo en un 62.8% siendo nivel medio y 37.2% en nivel alto. En la segunda dimensión, se relacionan un 74.4% siendo nivel medio y nivel bajo con un 25.6%. Por último, causas voluntarias en un 76.7% siendo nivel medio, nivel alto con 18.6% y nivel bajo con 4.7%.

4.2 Inferencial

Hipótesis general

H0: No existe relación entre SL y ausentismo en el profesional de enfermería de una Clínica Privada de Lima, 2023.

H1: Existe relación positiva entre SL y ausentismo en el profesional de enfermería de una Clínica Privada de Lima, 2023.

Regla de decisión $p\text{-valor} < 0.05$ rechazo H0.

$p\text{-valor} > 0.05$ acepto H0.

Tabla 6

Prueba de Hipótesis General

			SATISFACCIÓN LABORAL	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.451**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	43	43
	Ausentismo	Coeficiente de correlación	-.451**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	43	43

En la tabla 6, señalaron que existe relación entre SL y ausentismo ($p\text{-valor}$ $0.002 < 0.05$); y una rho de -0.451, teniendo una correlación negativa moderada, es decir cuando la satisfacción es alta el ausentismo es bajo.

Prueba de hipótesis uno

H0: No existe relación entre la dimensión de SL y ausentismo.

H1: Existe relación entre la dimensión de SL y ausentismo.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica uno relación entre satisfacción laboral (dimensión) y ausentismo

		SATISFACCIÓN LABORAL		AUSENTISMO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL (dimensión)	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	43	43

En la tabla 7, mostraron que existe relación entre SL como dimensión y ausentismo (p - valor $0.001 < 0.05$); y una rho de 0.585, teniendo una correlación positiva, se acepta la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis dos

H0: No existe relación entre presión y ausentismo.

H1: Existe relación entre presión y ausentismo.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica dos entre presión y ausentismo

		PRESION		AUSENTISMO
Rho de Spearman	Presión	Coefficiente de correlación	1,000	-,080
		Sig. (bilateral)	.	,609
		N	43	43

En la tabla 8, señalan que no existe relación entre presión y ausentismo (p -valor $0.619 < 0.05$); y una rho de rho= -0.80, donde se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis tres

H0: No Existe relación entre relación y ausentismo.

H1: Existe relación entre relación y ausentismo.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica tres entre relación y ausentismo

			RELACION	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Relación	Coeficiente de correlación	1,000	,378*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	43	43

En la tabla 9, identificaron que sí existe relación entre relación y ausentismo (p- valor $0.013 < 0.05$); y una rho de rho=0.378. Se acepta la Hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis cuatro

H0: No Existe relación entre distensión y ausentismo.

H1: Existe relación entre distensión y ausentismo.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica cuatro distensión y ausentismo

			DISTENSION	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Distensión	Coeficiente de correlación	1,000	,144
		Sig. (bilateral)	.	,356
		N	43	43

En la tabla 10, señalan que no existe relación entre distensión y ausentismo (p- valor $0.356 < 0.05$); y una rho 0.144, donde se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis cinco

H0: No Existe relación entre adecuación y ausentismo.

H1: Existe relación entre adecuación y ausentismo.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica cinco entre adecuación y ausentismo

			ADECUACION	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Adecuación	Coefficiente de correlación	1,000	-,054
		Sig. (bilateral)	.	,731
		N	43	43

En la tabla 11, señalan que no existe relación entre adecuación y ausentismo (p - valor $0.731 < 0.05$); y una rho de -0.054 , por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis seis

H0: No Existe relación entre control y ausentismo.

H1: Existe relación entre control y ausentismo.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica seis entre control y ausentismo

			CONTROL	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	43	43

En la tabla 12, identificaron que si existe relación entre control y ausentismo (p- valor $0.001 < 0.05$); y una rho de 0.001, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis siete

H0: No Existe relación entre variedad de tareas y ausentismo.

H1: Existe relación entre variedad de tareas y ausentismo.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica siete entre variedad y ausentismo

			VARIEDAD	AUSENTISMO
Rho de Spearman	Variedad	Coefficiente de correlación	1,000	-,538**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	43	43

En la tabla 13, señalan que si existe relación entre variedad de tareas y ausentismo (p- valor $0.001 < 0.05$); y una rho de 0.001, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre satisfacción laboral y ausentismo del profesional de enfermería en una Clínica Privada de Lima, se seleccionó 43 enfermeros, con un tiempo laboral mayor a 1 año y permanencia en el servicio mayor de seis meses en la UCI Adultos; en un 86,04% de sexo femenino y de sexo masculino el 13,09%, de los cuales el 60.04% tienen de 35 a 45 años, el 30.2% tienen entre 25 a 35 años y el 9.3% tienen de 45 años a más, respecto a sus años de trabajo en la institución el 60.4% tiene laborando entre 1 año a 5 años, el 16.2% tiene entre 5 años a 10 años y el 23.2% tiene 10 años a más.

Sobre la prueba de hipótesis general fue identificar la relación entre SL y ausentismo donde se comprobó que, si existe relación, con un p-valor $0.002 < 0.05$ y un Rho de Spearman de -0.451 negativo moderado, es decir a mayor satisfacción laboral menor ausentismo. A similitud con la investigación de Gutiérrez et al. (2021) donde de igual forma rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación indicando que era proporcionalmente inverso por lo que concluyó que a mayor ausentismo iba a encontrar menor SL en sus trabajadores; en base a la teoría de Maslow sobre las necesidades humanas existen necesidades básicas que deben ser realizadas para el crecimiento personal por lo que si un trabajador no logra sentirse satisfecho tendrá que buscar la satisfacción a través de opciones externas como el ausentarse; Así mismo, también comprende de necesidades de afiliación como las relaciones interpersonales, las necesidades de reconocimiento donde el trabajador buscará el crecimiento laboral a través del desarrollo profesional, las necesidades de autorrealización promoviendo el desarrollo de talentos y si el trabajador no se siente valorado en sus necesidades es donde buscará otras opciones y así empezará ausentándose.

Una limitación del estudio es que el profesional de enfermería pensaba que no sería una encuesta anónima, incluso tenían como temor el recibir algún “castigo” o el temor a que debido a los resultados se tome alguna conducta de sanción debido al nivel de satisfacción que puede obtenerse. Otra limitante fue el poco nivel de uso de redes sociales y de manejo de sistemas informáticos por parte del personal, esto podría considerarse como línea de investigación puesto que actualmente se está dando gran auge a la telemedicina por sus opciones de acceso y acompañamiento de los usuarios en salud.

En cuanto a la hipótesis específica uno, sobre la existencia de una relación entre la SL como dimensión y ausentismo, en la parte descriptiva el 60.5% presentan mediana SL, el 30.2% baja y el 9.3% alta; Chiavenato (2007), nos indica que la SL puede aumentar teniendo un ambiente laboral favorable, pudiendo realizar centros de trabajos que sean dinámicos y atractivos, por lo tanto, las empresas deben brindar ambientes de trabajo que sean confortables para así poder lograr objetivos en común y el beneficio del paciente.

Respecto a la hipótesis específica dos se comprobó que no existe relación entre presión, en la parte descriptiva el 86% consideran que tienen presión laboral media, y el 14% alta, comparando con el estudio de Gutiérrez et al. (2021) tampoco tiene relación significativa la presión laboral con la variable de ausentismo teniendo una significancia mayor a 0.05; de forma contraria, la teoría de Rauhala (2008) indica que al haber exceso de carga laboral en un trabajo habrá mayor riesgo de ausentismo, actualmente existe carga laboral debido a distintos motivos entre ellos si el personal de enfermería queda sobre expuesto a cubrir faltas hará que a futuro también haya disposición de ausentarse debido a lesiones, a estrés, entre otros. Este resultado no se relaciona con la realidad, sería importante establecerlo como una limitación, y una oportunidad de estudio, puesto que en los sistemas de salud existe presión sobre el trabajador y en los privados al ser autosustentables se contrata el mínimo de personal requerido, por lo cual generalmente se ejerce alta presión sobre el personal laboral, lo que se corresponde en un desgaste del trabajador y puede generar problemas laborales y de salud en el colaborador.

Según la hipótesis específica tres, existe vínculo entre relación y el ausentismo, existe el 83.7% nivel alto y un 16.3% de nivel medio. Según Salazar (2020) encontró en su investigación un nivel muy alto de SL respecto a la supervisión o a la relación interpersonal con un 43% y en satisfecho con un 40%.

Es importante para un trabajador mantener relaciones interpersonales adecuadas en su centro laboral tal como lo señala Polanco (2014), porque estas favorecen el sentirse parte de un grupo laboral, mejoran y promueven el CL, al mantener al trabajador contento porque pertenece y se relaciona con colegas que lo apoyan y lo valoran, además de formar una red de colaboración y amenorar el trabajo en equipo, considerado clave en el ejercicio de la salud.

Para la hipótesis específica cuatro, no existe relación entre distensión y ausentismo, el 34.9% tiene distensión media y el 65.1% baja. Reconfirmando estos resultados con Gutiérrez et al. (2021) tienen una correlación negativa de -0.449 es decir al haber más tensión en el trabajo, déficit en el salario entre otros, la satisfacción laboral será baja. Reafirmando con la teoría de Núñez (2017) nos indica que el realizar la práctica profesional continua o al haber insatisfacción o bajos salarios podrían ocasionar cansancio físico y mental lo cual se evidenciará en desencadenar enfermedades o ausencias sin motivos justificados.

Según la hipótesis específica cinco, la adecuación no influye en el AL, donde existe un nivel bajo de adecuación para el trabajo del 74.4%, nivel medio de 23.3% y un 2.3% de nivel alto. Se evidencia que los datos descriptivos son contrarios debido que en la presente investigación de Huayta (2021) existe regular satisfacción con 44%, y con el mismo porcentaje de 19% parcial satisfacción y parcial insatisfacción; confirmando con la teoría de Rosse y Miller (1984) lo relacionan con una respuesta de adaptación ante el ambiente de trabajo, es una teoría basada en las conductas a base de cambios, es decir, debe existir una capacidad de adaptación para poder desarrollar las habilidades y competencias en distintos escenarios.

En cuanto a la hipótesis específica seis, el control sí influye en el ausentismo, tiene un nivel bajo de 2.3%, nivel medio de 81.4% y nivel alto de 16.3%; de igual forma, Huayta (2021) encuentra relación directa y significativa con un p-valor de 0.000 menor a 0,05 determinando que sí influye de manera positiva y alta sobre el control para el trabajo; para Hanish y Hulin (1991) ratificando en su teoría que si un trabajador presenta faltas consecutivas es porque de forma inconsciente o no presenta insatisfacción laboral, puede ser debido a la poca organización en el trabajo, a la perturbación en su estado anímico.

Por último, para la hipótesis específica siete, sí existe relación entre variedad y ausentismo. Se presentó un nivel bajo de variedad de tareas en 51.2% y nivel medio con 48.8%. En relación con el estudio de Gutiérrez (2021), se encuentra una relación inversa media de 0.533 es decir que, si al haber monotonía en las tareas el trabajador buscará nuevas oportunidades lo que llevará a faltas, a mayor costo de oportunidades del trabajador buscará mejoras en su trabajo de lo contrario habrá menor sentimiento de placer laboral, confirmando con la teoría de Nyathi y Jooste (2008) indican que si una enfermera suele tener continuamente sobre carga de trabajo haciendo rutinario sus jornadas debido a las enfermeras ausentes entonces la motivación en el trabajo disminuye haciendo que la productividad también disminuya, incluso con riesgo a ausencias posteriores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo, dicha relación es moderada, condicionando que a mayor satisfacción exista menos ausentismo.

Segunda: Existe relación entre satisfacción laboral (dimensión) y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.001 < 0.05$ y rho de 0.585.

Tercera: No existe relación entre presión y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.619 < 0.05$ y rho de -0.80.

Cuarta: Existe relación entre relación y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.013 < 0.05$ y rho de 0.378.

Quinta: No existe relación entre distensión y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.356 < 0.05$ y rho de 0.144.

Sexta: No existe relación entre adecuación y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.731 < 0$ y rho de -0.054.

Séptima: Existe relación entre control y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.001 < 0.05$ y rho de 0.001.

Octava: Existe relación entre variedad y ausentismo, se obtuvo un p- valor de $0.001 < 0.05$ y rho de 0.001.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los jefes de servicio, área de Gestión de Desarrollo Humano y Gerencia se recomienda aplicar evaluaciones que ayuden a medir factores relacionados a la satisfacción laboral, con el fin de establecer mejoras en el clima laboral para lograr la satisfacción en los trabajadores.

Segunda: A las jefaturas de enfermería y al área de Gestión de Desarrollo Humano medir y publicar periódicamente resultados de ausentismo laboral en los servicios de enfermería y así poder establecer actividades de mejora para los trabajadores.

Tercero: Sugerir a los jefes de servicio la programación de personal de emergencia o personal reten para feriados largos con la finalidad de no perjudicar a los pacientes durante su atención. Debido a que actualmente el personal de base es programado para estas fechas, ocasionando gran cantidad de ausencias por lo cual el personal de reten podría cubrir estas eventualidades.

REFERENCIAS

- Tatamuez, R., Milena A., Matabanchoy, S. (2018). *Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. Universidad y salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>
- Molina J., Silva M., Gallego J. (2021). *Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servicios públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por Covid-19*. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar A., Fernandez A., Santes B. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/3587/358771731003/>
- Muñoz B., Pérez M., Rodríguez M., Varela C. y Sanz J. (2022). Satisfacción laboral y calidad de vida de los médicos residentes españoles en los meses posteriores a la terminación del estado de alarma por la COVID-19 y al año de la misma. *Medicina y seguridad del trabajo*. <https://revista.isciii.es/index.php/MST/article/view/1264/1622>
- Gutiérrez F., Zacarias V., (2021). *El ausentismo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de nuevo mundo Outsourcing S.A.C Trujillo 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63080/Guti%C3%A9rrez_SFC-Zacar%C3%ADas_VVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huayta J. (2021), Huayanay M. *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA en Santiago de surco- Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica] Archivo Digital. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e75845e-c2be-4f52-9d87-d210d43b4e5c/content>
- Paisig L. (2020). 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, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55507/Paisig_CLM-SD.pdf?sequence=1

Hernández-Cantú et al. (2020). Satisfacción Laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Monterrey, 2020. Rev Enfer Inst Mex Seguro Soc. 2020; 28(1): 37-48. <http://C:/Users/USER/Desktop/eim201e.pdf>

Arregui R. (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillen, Huarochirí, Lima, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30722/Arregui_AR.pdf

Félix J. (2021). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de salud durante la pandemia Covid-19,2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87315/F%C3%A9lix_RJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Cortez D., Campana N., Huayama N. y Aranda J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Propósitos y representaciones, 9(3), e812. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/812>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. 2004. Iniciativa en calidad en salud. <https://www.paho.org/es>

Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Journal of Management and Economics for Iberoamerica 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Rodríguez B., (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad. [Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Archivo Digital.

https://www.academia.edu/40433762/Tesis_Doctoral_satisfacci%C3%B3n_laboral

Roussel P., Wacheux F. (2005). Management des ressources humaines. De Boeck Supérieur. <https://www.cairn.info/management-des-ressources-humaines--9782804147112.htm>

Salessi, S., Alicia O., (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Alternativas en Psicología 20; 34; 2- 2016; 93-108. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 2018. Ausentismo Laboral. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Manrique F., Herrera G. y Méndez Y. (2018). Validez y Fiabilidad en Colombia del Font Roja. Hacia Prom. Salud. 2019, v.24. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>

Rodríguez, G. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. Poliantea (IX), 17, pp. 67-86. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PressureAsAStressFactorInTheAdvertisingWorkEnviron-4784643.pdf>

Juanta R. (2018). Relaciones interpersonales y atención al usuario [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo Digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>

Eustaquio C. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la esperanza Enero- Julio 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo Digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Bricce%20Carlos.pdf?sequence=5>

Ñaupas H., Mejia E., Novoa E. y Villagomez A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de laU. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/LzKbDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

- Talledo L. & Ugaz P. (2018). "Estrés Y Satisfacción Laboral En Operadores De Un Call Center. Ate, 2018"
- Salinas (2015). "Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla"
- Samaniego Villasante, C. (1998). Ausentismo, rotación y productividad. En A. Rodríguez Fernández, *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones* (págs. 247-256). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Alta, O., (2016). "Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del HNERM 2016" Carranza G. & Labra G. (2018). "Estrategias para reducir el ausentismo laboral injustificado en el área comercial de una empresa retail en Monterrico - Lima: 2015-2017".
- Castro & Sánchez (2017). "Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera".
- Gili-Malaquer. (1977). *Problemática del ausentismo laboral. Revista de medicina de empresa*, 9-38.
- Rodríguez, D., (2017). "Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin, Lima – 2017".
- Werther, W.B. 1987. *Administración del Personal y Recursos Humanos*. 2de. Mc Graw Hill. México. Pp. 271 -276.
- García & García B. (1985). Factores relacionados con la satisfacción laboral en mujeres: un estudio comparativo (Tesis de Maestría). Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gonzales E. Relación entre Ausentismo y Satisfacción Laboral de Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho-2016. [tesis para título profesional] Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3987>

- Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos EIRLTDA. 2019.
- Mendoza A, Lupaca P. Nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, Pueblo Libre 2020. [tesis para optar el grado académico de maestro]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62106>
- Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018; 9(1): 1973-87. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- Ochoa N, Carreño M. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD -2018. [tesis para optar el grado académico de maestro de Gerencia en Salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2019. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3542>.
- Zúñiga, M. (2019). Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Núñez, L. (2015). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

- Guevara, X. (2018). Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Espinoza, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Almeida, L. (2012). Clima organizacional en el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Tesis de bachillerato, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Cotopaxi, Ecuador.
- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Guanare, Venezuela.
- Rodríguez, D. (2018). Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Salluca, J. (2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Vargas, D. (2015). Factores que influyen en la satisfacción laboral y determinan la permanencia en el empleo. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Mamani, Y. (2019). El clima organizacional y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E 40049 coronel Francisco Bolognesi Cervantes del Distrito de Cayma, Arequipa. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Gomero, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca. Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

- Nyathi, M .; JOOSTE, K. (2008). Condiciones de trabajo que contribuyen al absentismo entre las enfermeras en un hospital provincial en la provincia de Limpopo. *Curationis*. Johannesburgo, v. 31, 28-37.
- Hanisch, K.A. & Hulin, C.L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of causal model. *Journal of Vocational Behavior*. 110-128.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879191900068>
- Interamericana, M. M.-H. (2007).
- Rauhala A, Kivimäki M, L Fagerström, & Elovainio M, Virtanen M, Vahtera J, Rainio. (2007). ¿Qué grado de sobrecarga de trabajo probable que cause un aumento del absentismo enfermedad entre las enfermeras? Evidencia desde el sistema de clasificación de pacientes.
- Núñez LI, Pérez Galdos N. (2017). Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2825>

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/ rango
Satisfacción laboral.	Satisfacción de condiciones laborales, interés y motivación, reconocimiento, satisfacción de perfil laboral, reconocimiento.	1,2,3,4,5,6,7.	1 = Recha zo. 3 = Indifer encia.	Altamente satisfecho 120 puntos Mínimamente satisfecho 24 puntos
Presión en el trabajo.	Carga laboral, falta de tiempo.	8,9,10,11.		Donde los ítems negativos requieren una recodificación
Relación laboral.	Relación con jefes, relación con compañeros.	12, 13	5 = Acepta ción.	para ser calificados de forma inversa.
Distensión laboral.	Tensión fuera del centro de trabajo, salario, disponibilidad de recursos, competitividad.	14,15,16,17.		
Adecuación laboral.	Desarrollo de habilidades y competencias	18		
Control sobre el trabajo.	Toma de decisiones, perturbación del estado de ánimo, organización del trabajo, oportunidad de aprender, perturbación del estado de ánimo.	19,20,21,22,23.		
Variedad de las tareas.	Monotonía de tareas	24		

Operacionalización de la variable ausentismo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Incapacidad temporal.	Accidente de trabajo, enfermedad, obligaciones de la empresa y trabajadores, subsidio.	1-9.	1 = nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Alto (111-150) Medio (70-110) Bajo (30-69)
Causas legales y externas	Licencias y permisos, actividad sindical, estrés, falta de motivación.	10-17		
Causas voluntarias	Ausentismo voluntario, protección personal, espacios en el trabajo, vigilancia.	18-30		

14	No me desconecto del trabajo cuando llego a casa.					
15	El sueldo es adecuado.					
16	No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo.					
17	La competitividad me causa estrés o tensión.					
DIMENSION 5: ADECUACION PARA EL TRABAJO						
18	Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo.					
DIMENSION 6: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
19	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones.					
20	Mi trabajo me altera el estado de ánimo.					
21	Tengo independencia para organizar mi trabajo.					
22	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.					
23	Los problemas de mis compañeros me afectan.					
DIMENSION 7: VARIEDAD DE TAREAS						
24	Mi trabajo no varía, resulta monótono.					

INSTRUMENTO DE AUSENTISMO

Apreciado profesional de enfermería de la Clínica San Felipe, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para conocer y tener como evidencia el Ausentismo, se solicita responder con sinceridad, libertad y con veracidad. A considerar los siguientes ítems:

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: INCAPACIDAD TEMPORAL						
1	¿Los accidentes de trabajo son el principal factor de ausentismo en la institución?					
2	¿Usted es propenso a sufrir un accidente de trabajo en el ambiente donde labora?					
3	¿Existen diferentes tipos de seguridad en el lugar donde labora?					
4	¿La institución cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo?					
5	¿El ausentismo en la institución se debe a enfermedades de trabajo?					
6	¿El ambiente donde labora puede generar alguna enfermedad profesional?					
7	¿La institución toma medidas adecuadas para proteger su salud?					
8	¿Es importante cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la Institución?					
9	¿La institución, le extenderá un seguro adecuado en caso de incapacidad laboral?					
DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES Y EXTERNAS						
10	¿Los enfermeros se ausentan por causas reales de procesos judiciales?					
11	¿Existe ausentismo justificado por participar en actividades sindicales?					
12	¿La labor que realiza le disminuye los niveles de estrés?					

13	¿La institución le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?					
14	¿La cantidad de horas laborales reducen su fatiga laboral?					
15	¿Los turnos establecidos reducen su nivel de estrés?					
16	¿Usted cuenta con suficiente tiempo de vacaciones?					
17	¿Usted está expuesto a un ambiente confortable sin sonidos molestos?					
DIMENSION 3: CAUSAS VOLUNTARIAS						
18	¿Su trabajo es variado, por lo que se ha percibido motivación?					
19	¿La institución realiza actividades que fomenten la motivación laboral?					
20	¿La institución debe implementar incentivos monetarios para incrementar la motivación?					
21	¿Se percibe que el salario establecido por la institución es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
22	¿Usted recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de la institución?					
23	¿El trato recibido por su jefe inmediato es adecuado?					
24	¿La institución cuenta con adecuados mecanismos de recuperación en casos de ausentismo?					
25	¿La institución toma medidas de corrección adecuadas en caso de ausencias?					
26	¿Los ausentismos previamente comunicados no afectan a su área?					
27	¿La institución realiza un correcto control de las asistencias?					
28	¿En la institución existe un bajo nivel de ausencia laboral?					
29	¿Las inasistencias, son cubiertas con profesionales que asisten?					
30	¿Presentan justificaciones pertinentes por sus ausencias?					

ANEXO 3 Cálculo de Muestra

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: ? 95% 99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Tamaño de Muestra:

ANEXO 4 validez de los cuestionarios y formatos de validación

Validación del instrumento satisfacción laboral y ausentismo

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Resultado
01	Magister	Magdalena Petronila Rojas Ahumada	APLICABLE
02	Magister	Martha Rocío Espichan Beretta	APLICABLE
03	Magister	Mercedes Morales Pérez	APLICABLE

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	MAGDALENA PETRONILA ROJAS AHUMADA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL ESSALUD ANGAMOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Efecto de guía educativa preoperatoria en el mejoramiento del comportamiento de pacientes adenomectomizados de próstata post operatorio inmediato Hospital Angamos,2015.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la satisfacción laboral
Autora:	Font Roja, 2016.
Procedencia:	Colombia
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que mide siete dimensiones: satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo laboral. Con 24 ítems, donde el valor de 1 es nunca satisfecho y el valor 5 es máxima satisfacción.

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Se define como una percepción subjetiva e individual, incluso las personas hacen valoraciones tipo afectivas con su trabajo y sus resultados (Fred, p.48).
	Presión en el trabajo	es un potencial factor el cual genera estrés repercutiendo en la valoración de la tarea asignada, existen tensiones mayores y menores las que de igual forma repercute en la productividad (Rodríguez, 2013).
	Relación personal	es el conjunto de habilidades que establecen al ser humano para poder tener comunicación con las demás personas indistintamente para la convivencia, relaciones, compartir experiencias, se establecen según las conductas y actitudes (Juanta, 2018).
	Distensión en el trabajo	Hace referencia al salario, a la disponibilidad de recursos, competitividad y a la tensión generada fuera del centro laboral.
	Adecuación para el trabajo	Es sobre el desarrollo de habilidades y competencias que desarrolla el trabajador para poder lograr las metas y para hacer evidencia sobre su capacidad en el trabajo (Font Roja, 2018).
	Control sobre el trabajo	Es poseer recursos para manejar las demandas y el estrés según el nivel de exigencia laboral, comprende también de autonomía y de desarrollar habilidades respecto a aprendizajes permitiendo así ejecutar tareas en el trabajo (Chiang, et al., 2018).
	Variedad de tareas	Haciendo referencia a la monotonía y al desempeñar las mismas tareas rutinariamente lo cual puede significar disminuir la productividad a raíz de hacer un trabajo continuo y fijo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Font Roja en el año 1996 y adaptado cultural y semánticamente en Perú en el 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral, presión en el trabajo, relación personal, distensión en el trabajo, adecuación para el trabajo, control sobre el trabajo, variedad de tareas.

- **Primera dimensión:** Satisfacción Laboral

Objetivos de la Dimensión: Existe Satisfacción laboral en un nivel máximo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de condiciones laborales	¿En mi trabajo me encuentro satisfecho?	4	4	4	
	¿Se lo que se espera de mí en el trabajo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo interés por las cosas que realizo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Tengo muchas posibilidades de promoción?	4	4	4	
satisfacción de perfil laboral	¿Ocupo el puesto que merezco?	4	4	4	
Satisfacción de perfil laboral	¿Se lo que se espera de mí en el trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Presión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir si existe presión en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	¿Al final de la jornada me encuentro muy cansado?	4	4	4	
Carga laboral	¿En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo?	4	4	4	
Falta de tiempo	¿Me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	
Carga laboral	¿Creo que mi trabajo es excesivo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relación personal

Objetivos de la Dimensión: nivel de relación con el jefe y compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con jefes	¿La relación con mis jefes es cordial?	4	4	4	
Relación con mis compañeros	¿Las relaciones con mis compañeros son cordiales?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Distensión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: nivel de tensión y competitividad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión fuera del trabajo	¿Siento tensión fuera del centro de trabajo?	4	4	4	
Salario	¿Siento que el sueldo es adecuado?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	¿No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo?	4	4	4	
Competitividad	¿La competitividad me causa estrés o tensión?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Adecuación para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir el desarrollo de habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de habilidades y competencias	¿Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Control sobre el trabajo

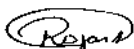
Objetivos de la Dimensión: Describir la perturbación y organización laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	
Perturbación del animo	¿Mi trabajo me altera el estado de ánimo?	4	4	4	
Organización del trabajo	¿Tengo independencia para organizar mi trabajo?	4	4	4	
Oportunidad de aprender	¿Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Perturbación del estado de animo	¿Los problemas de mis compañeros me afectan?	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Variedad de tareas

Objetivos de la Dimensión: Describir monotonía en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monotonía de tareas	¿Mi trabajo no varía, resulta monótono?	4	4	4	



MAGDALENA PETRONILA ROJAS AHUMADA
CEP: 21686

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MAGDALENA PETRONILA ROJAS AHUMADA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL ESSALUD ANGAMOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Efecto de guía educativa preoperatoria en el mejoramiento del comportamiento de pacientes adenomectomizados de próstata post operatorio inmediato Hospital Angamos,2015.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el ausentismo
Autora:	Luz María Paisig
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que permitirá evaluar el grado de faltas que pueden presentar los trabajadores a través de tres dimensiones: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias. Con 30 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor de 5 es siempre.

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ausentismo	Incapacidad temporal	Generadas por enfermedad común dentro de lo que implica son los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, lo cual básicamente es relacionado directamente por el área demográfica, sexo, edad, distancia al trabajo (Tuesta, 2020)
	Causas legales y externas	Ocasionado por la ausencia de actividades laborales con justificación sobre las normas de trabajo pudiendo ser causas de descanso medico por enfermedad, licencias por maternidad o paternidad, licencias por estudio, entre otros (Tuesta, 2020). Así mismo, los descansos médicos se justifican con ausencias en las horas programadas o turnos programados, pero a la vez no implica que sean causas netamente de índole medico (Mesa y Kaempffer, 2004).
	Ausentismo voluntario	Haciendo referencia a otros motivos o también como faltas injustificadas (tratos con el jefe inmediato, reconocimientos, motivación, incentivos (Tuesta, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario Ausentismo elaborado por Luz, Paisig (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias.

- **Primera dimensión:** Incapacidad Temporal

Objetivos de la Dimensión: Describir la Incapacidad temporal respecto a accidente de trabajo, obligaciones de empresa y trabajadores y subsidio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accidente de trabajo	¿Los accidentes de trabajo son el principal factor de ausentismo en la institución	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Usted es propenso a sufrir un accidente de trabajo en el ambiente donde labora?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Existen diferentes tipos de seguridad en el lugar donde labora?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿El ausentismo en la institución se debe a enfermedades de trabajo?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿El ambiente donde labora puede generar alguna enfermedad profesional?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución toma medidas adecuadas para proteger su salud?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿Es importante cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la Institución?	4	4	4	
Subsidio	¿La institución, le extenderá un seguro adecuado en caso de incapacidad laboral?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Causas legales y externas

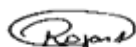
Objetivos de la Dimensión: Describir las causas legales y externas de ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Licencias y permisos	¿Los enfermeros se ausentan por causas reales de procesos judiciales?	4	4	4	
Actividad sindical	¿Existe ausentismo justificado por participar en actividades sindicales?	4	4	4	
Estrés	¿La labor que realiza le disminuye los niveles de estrés?	4	4	4	
Estrés	¿La institución le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?	4	4	4	
Estrés	¿La cantidad de horas laborales reducen su fatiga laboral?	4	4	4	
Estrés	¿Los turnos establecidos reducen su nivel de estrés?	4	4	4	
Licencias y permisos	¿Usted cuenta con suficiente tiempo de vacaciones?	4	4	4	
Estrés	¿Usted está expuesto a un ambiente confortable sin sonidos molestos?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Causas Voluntarias

Objetivos de la Dimensión: Describir las causas voluntarias (ausentismo laboral, espacios en el trabajo y vigilancia) respecto al ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo laboral	¿Su trabajo es variado, por lo que se ha percibido motivación?	4	4	4	
Espacios en el trabajo	¿La institución realiza actividades que fomenten la motivación laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿La institución debe implementar incentivos monetarios para incrementar la motivación?	4	4	4	
Vigilancia	¿Se percibe que el salario establecido por la institución es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	4	4	4	
Vigilancia	¿Usted recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de la institución?	4	4	4	
Protección personal	¿El trato recibido por su jefe inmediato es adecuado?	4	4	4	
Protección personal	¿La institución cuenta con adecuados mecanismos de recuperación en casos de ausentismo?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución toma medidas de corrección adecuadas en caso de ausencias?	4	4	4	
	¿Los ausentismos previamente comunicados no afectan a su área?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución realiza un correcto control de las asistencias?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿En la institución existe un bajo nivel de ausencia laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Las inasistencias, son cubiertas con profesionales que asisten?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Presentan justificaciones pertinentes por sus ausencias?	4	4	4	



MAGDALENA PETRONILA ROJAS AHUMADA

CEP: 21686

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARTHA ROCIO ESPICHÁN BERETTA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL III SUAREZ ANGAMOS ESSALUD ANGAMOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	“Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016”

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la satisfacción laboral
Autora:	Font Roja, 2016.
Procedencia:	Colombia
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que mide siete dimensiones: satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo laboral. Con 24 ítems, donde el valor de 1 es nunca satisfecho y el valor 5 es máxima satisfacción.

9. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Se define como una percepción subjetiva e individual, incluso las personas hacen valoraciones tipo afectivas con su trabajo y sus resultados (Fred, p.48).
	Presión en el trabajo	es un potencial factor el cual genera estrés repercutiendo en la valoración de la tarea asignada, existen tensiones mayores y menores las que de igual forma repercute en la productividad (Rodríguez, 2013).
	Relación personal	es el conjunto de habilidades que establecen al ser humano para poder tener comunicación con las demás personas indistintamente para la convivencia, relaciones, compartir experiencias, se establecen según las conductas y actitudes (Juanta, 2018).
	Distensión en el trabajo	Hace referencia al salario, a la disponibilidad de recursos, competitividad y a la tensión generada fuera del centro laboral.
	Adecuación para el trabajo	Es sobre el desarrollo de habilidades y competencias que desarrolla el trabajador para poder lograr las metas y para hacer evidencia sobre su capacidad en el trabajo (Font Roja, 2018).
	Control sobre el trabajo	Es poseer recursos para manejar las demandas y el estrés según el nivel de exigencia laboral, comprende también de autonomía y de desarrollar habilidades respecto a aprendizajes permitiendo así ejecutar tareas en el trabajo (Chiang, et al., 2018).
	Variedad de tareas	Haciendo referencia a la monotonía y al desempeñar las mismas tareas rutinariamente lo cual puede significar disminuir la productividad a raíz de hacer un trabajo continuo y fijo.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Font Roja en el año 1996 y adaptado cultural y semánticamente en Perú en el 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral, presión en el trabajo, relación personal, distensión en el trabajo, adecuación para el trabajo, control sobre el trabajo, variedad de tareas.

- **Primera dimensión:** Satisfacción Laboral
Objetivos de la Dimensión: Existe Satisfacción laboral en un nivel máximo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de condiciones laborales	¿En mi trabajo me encuentro satisfecho?	4	4	4	
	¿Se lo que se espera de mi en el trabajo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo interés por las cosas que realizo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Tengo muchas posibilidades de promoción?	4	4	4	
satisfacción de perfil laboral	¿Ocupo el puesto que merezco?	4	4	4	
Satisfacción de perfil laboral	¿Se lo que se espera de mí en el trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Presión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir si existe presión en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	¿Al final de la jornada me encuentro muy cansado?	4	4	4	
Carga laboral	¿En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo?	4	4	4	
Falta de tiempo	¿Me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	
Carga laboral	¿Creo que mi trabajo es excesivo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relación personal

Objetivos de la Dimensión: nivel de relación con el jefe y compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con jefes	¿La relación con mis jefes es cordial?	4	4	4	
Relación con mis compañeros	¿Las relaciones con mis compañeros son cordiales?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Distensión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: nivel de tensión y competitividad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión fuera de centro de trabajo	¿Siento tensión fuera del centro de trabajo?	4	4	4	
Salario	¿Siento que el sueldo es adecuado?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	¿No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo?	4	4	4	
Competitividad	¿La competitividad me causa estrés o tensión?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Adecuación para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir el desarrollo de habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de habilidades y competencias	¿Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Control sobre el trabajo

- Objetivos de la Dimensión: Describir la perturbación y organización en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	
Perturbación del estado de animo	¿Mi trabajo me altera el estado de ánimo?	4	4	4	
Organización del trabajo	¿Tengo independencia para organizar mi trabajo?	4	4	4	
Oportunidad de aprender	¿Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Perturbación del estado de animo	¿Los problemas de mis compañeros me afectan?	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Variedad de tareas

Objetivos de la Dimensión: Describir monotonía en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Monotonía de tareas	¿Mi trabajo no varía, resulta monótono?	4	4	4	



MARTHA ESPICHÁN BERETTA
CEP : 30084

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARTHA ESPICHÁN BERETTA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL ESSALUD ANGAMOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	“ Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016”

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el ausentismo
Autora:	Luz María Paisig
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que permitirá evaluar el grado de faltas que pueden presentar los trabajadores a través de tres dimensiones: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias. Con 30 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor de 5 es siempre.

9. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ausentismo	Incapacidad temporal	Generadas por enfermedad común dentro de lo que implica son los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, lo cual básicamente es relacionado directamente por el área demográfica, sexo, edad, distancia al trabajo (Tuesta, 2020)
	Causas legales y externas	Ocasionado por la ausencia de actividades laborales con justificación sobre las normas de trabajo pudiendo ser causas de descanso medico por enfermedad, licencias por maternidad o paternidad, licencias por estudio, entre otros (Tuesta, 2020). Así mismo, los descansos médicos se justifican con ausencias en las horas programadas o turnos programados, pero a la vez no implica que sean causas netamente de índole medico (Mesa y Kaempffer, 2004).
	Ausentismo voluntario	Haciendo referencia a otros motivos o también como faltas injustificadas (tratos con el jefe inmediato, reconocimientos, motivación, incentivos (Tuesta, 2020).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Ausentismo elaborado por Luz, Paisig (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias.

- **Primera dimensión:** Incapacidad Temporal

Objetivos de la Dimensión: Describir la Incapacidad temporal respecto a accidente de trabajo, obligaciones de empresa y trabajadores y subsidio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accidente de trabajo	¿Los accidentes de trabajo son el principal factor de ausentismo en la institución	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Usted es propenso a sufrir un accidente de trabajo en el ambiente donde labora?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Existen diferentes tipos de seguridad en el lugar donde labora?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿El ausentismo en la institución se debe a enfermedades de trabajo?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿El ambiente donde labora puede generar alguna enfermedad profesional?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución toma medidas adecuadas para proteger su salud?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿Es importante cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la Institución?	4	4	4	
Subsidio	¿La institución, le extenderá un seguro adecuado en caso de incapacidad laboral?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Causas legales y externas

Objetivos de la Dimensión: Describir las causas legales y externas de ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Licencias y permisos	¿Los enfermeros se ausentan por causas reales de procesos judiciales?	4	4	4	
Actividad sindical	¿Existe ausentismo justificado por participar en actividades sindicales?	4	4	4	
Estrés	¿La labor que realiza le disminuye los niveles de estrés?	4	4	4	
Estrés	¿La institución le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?	4	4	4	
Estrés	¿La cantidad de horas laborales reducen su fatiga laboral?	4	4	4	
Estrés	¿Los turnos establecidos reducen su nivel de estrés?	4	4	4	
Licencias y permisos	¿Usted cuenta con suficiente tiempo de vacaciones?	4	4	4	
Estrés	¿Usted está expuesto a un ambiente confortable sin sonidos molestos?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Causas Voluntarias

Objetivos de la Dimensión: Describir las causas voluntarias (ausentismo laboral, espacios en el trabajo y vigilancia) respecto al ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo laboral	¿Su trabajo es variado, por lo que se ha percibido motivación?	4	4	4	
Espacios en el trabajo	¿La institución realiza actividades que fomenten la motivación laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿La institución debe implementar incentivos monetarios para incrementar la motivación?	4	4	4	
Vigilancia	¿Se percibe que el salario establecido por la institución es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	4	4	4	
Vigilancia	¿Usted recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de la institución?	4	4	4	
Protección personal	¿El trato recibido por su jefe inmediato es adecuado?	4	4	4	
Protección personal	¿La institución cuenta con adecuados mecanismos de recuperación en casos de ausentismo?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución toma medidas de corrección adecuadas en caso de ausencias?	4	4	4	
	¿Los ausentismos previamente comunicados no afectan a su área?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución realiza un correcto control de las asistencias?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿En la institución existe un bajo nivel de ausencia laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Las inasistencias, son cubiertas con profesionales que asisten?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Presentan justificaciones pertinentes por sus ausencias?	4	4	4	

MARTHA ESPICHÁN BERETTA
CEP: 30084



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MERCEDES MORALES PEREZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la satisfacción laboral
Autora:	Font Roja, 2016.
Procedencia:	Colombia
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que mide siete dimensiones: satisfacción, presión, relación personal, la distensión, adecuación, control y la variedad de las tareas con el ausentismo laboral. Con 24 ítems, donde el valor de 1 es nunca satisfecho y el valor 5 es máxima satisfacción.

14. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Se define como una percepción subjetiva e individual, incluso las personas hacen valoraciones tipo afectivas con su trabajo y sus resultados (Fred, p.48).
	Presión en el trabajo	es un potencial factor el cual genera estrés repercutiendo en la valoración de la tarea asignada, existen tensiones mayores y menores las que de igual forma repercute en la productividad (Rodríguez, 2013).
	Relación personal	es el conjunto de habilidades que establecen al ser humano para poder tener comunicación con las demás personas indistintamente para la convivencia, relaciones, compartir experiencias, se establecen según las conductas y actitudes (Juanta, 2018).
	Distensión en el trabajo	Hace referencia al salario, a la disponibilidad de recursos, competitividad y a la tensión generada fuera del centro laboral.
	Adecuación para el trabajo	Es sobre el desarrollo de habilidades y competencias que desarrolla el trabajador para poder lograr las metas y para hacer evidencia sobre su capacidad en el trabajo (Font Roja, 2018).
	Control sobre el trabajo	Es poseer recursos para manejar las demandas y el estrés según el nivel de exigencia laboral, comprende también de autonomía y de desarrollar habilidades respecto a aprendizajes permitiendo así ejecutar tareas en el trabajo (Chiang, et al., 2018).
	Variedad de tareas	Haciendo referencia a la monotonía y al desempeñar las mismas tareas rutinariamente lo cual puede significar disminuir la productividad a raíz de hacer un trabajo continuo y fijo.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Font Roja en el año 1996 y adaptado cultural y semánticamente en Perú en el 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral, presión en el trabajo, relación personal, distensión en el trabajo, adecuación para el trabajo, control sobre el trabajo, variedad de tareas.

- **Primera dimensión:** Satisfacción Laboral

Objetivos de la Dimensión: Existe Satisfacción laboral en un nivel máximo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de condiciones laborales	¿En mi trabajo me encuentro satisfecho?	4	4	4	
	¿Se lo que se espera de mi en el trabajo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo interés por las cosas que realizo?	4	4	4	
Interés y motivación	¿Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Tengo muchas posibilidades de promoción?	4	4	4	
satisfacción de perfil laboral	¿Ocupo el puesto que merezco?	4	4	4	
Satisfacción de perfil laboral	¿Se lo que se espera de mí en el trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Presión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir si existe presión en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	¿Al final de la jornada me encuentro muy cansado?	4	4	4	
Carga laboral	¿En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo?	4	4	4	
Falta de tiempo	¿Me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	
Carga laboral	¿Creo que mi trabajo es excesivo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relación personal

Objetivos de la Dimensión: nivel de relación con el jefe y compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con jefes	¿La relación con mis jefes es cordial?	4	4	4	
Relación con mis compañeros	¿Las relaciones con mis compañeros son cordiales?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Distensión en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: nivel de tensión y competitividad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión fuera de centro de trabajo	¿Siento tensión fuera del centro de trabajo?	4	4	4	
Salario	¿Siento que el sueldo es adecuado?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	¿No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo?	4	4	4	
Competitividad	¿La competitividad me causa estrés o tensión?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Adecuación para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir el desarrollo de habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de habilidades y competencias	¿Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Control sobre el trabajo

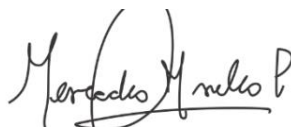
Objetivos de la Dimensión: Describir la perturbación y organización en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	
Perturbación del estado de animo	¿Mi trabajo me altera el estado de ánimo?	4	4	4	
Organización del trabajo	¿Tengo independencia para organizar mi trabajo?	4	4	4	
Oportunidad de aprender	¿Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Perturbación del estado de animo	¿Los problemas de mis compañeros me afectan?	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Variedad de tareas

Objetivos de la Dimensión: Describir monotonía en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Monotonía de tareas	¿Mi trabajo no varía, resulta monótono?	4	4	4	



MERCEDES MORALES PEREZ
CEP: 029292

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Satisfacción Laboral y su relación con el Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MERCEDES MORALES PEREZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el ausentismo
Autora:	Luz María Paisig
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que permitirá evaluar el grado de faltas que pueden presentar los trabajadores a través de tres dimensiones: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias. Con 30 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor de 5 es siempre.

19. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ausentismo	Incapacidad temporal	Generadas por enfermedad común dentro de lo que implica son los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, lo cual básicamente es relacionado directamente por el área demográfica, sexo, edad, distancia al trabajo (Tuesta, 2020)
	Causas legales y externas	Ocasionado por la ausencia de actividades laborales con justificación sobre las normas de trabajo pudiendo ser causas de descanso medico por enfermedad, licencias por maternidad o paternidad, licencias por estudio, entre otros (Tuesta, 2020). Así mismo, los descansos médicos se justifican con ausencias en las horas programadas o turnos programados, pero a la vez no implica que sean causas netamente de índole medico (Mesa y Kaempffer, 2004).
	Ausentismo voluntario	Haciendo referencia a otros motivos o también como faltas injustificadas (tratos con el jefe inmediato, reconocimientos, motivación, incentivos (Tuesta, 2020).

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Ausentismo elaborado por Luz, Paisig (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: incapacidad temporal, causas legales y externas, y causas voluntarias.

- **Primera dimensión:** Incapacidad Temporal

Objetivos de la Dimensión: Describir la Incapacidad temporal respecto a accidente de trabajo, obligaciones de empresa y trabajadores y subsidio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Accidente de trabajo	¿Los accidentes de trabajo son el principal factor de ausentismo en la institución	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Usted es propenso a sufrir un accidente de trabajo en el ambiente donde labora?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿Existen diferentes tipos de seguridad en el lugar donde labora?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo?	4	4	4	
Accidente de trabajo	¿El ausentismo en la institución se debe a enfermedades de trabajo?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿El ambiente donde labora puede generar alguna enfermedad profesional?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿La institución toma medidas adecuadas para proteger su salud?	4	4	4	
Obligaciones de la empresa y trabajadores	¿Es importante cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la Institución?	4	4	4	
Subsidio	¿La institución, le extenderá un seguro adecuado en caso de incapacidad laboral?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Causas legales y externas

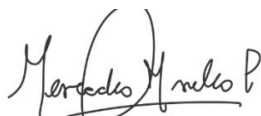
Objetivos de la Dimensión: Describir las causas legales y externas de ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanc	Observaciones/ Recomendaciones
Licencias y permisos	¿Los enfermeros se ausentan por causas reales de procesos judiciales?	4	4	4	
Actividad sindical	¿Existe ausentismo justificado por participar en actividades sindicales?	4	4	4	
Estrés	¿La labor que realiza le disminuye los niveles de estrés?	4	4	4	
Estrés	¿La institución le da un manejo adecuado al tema del estrés en el ambiente laboral?	4	4	4	
Estrés	¿La cantidad de horas laborales reducen su fatiga laboral?	4	4	4	
Estrés	¿Los turnos establecidos reducen su nivel de estrés?	4	4	4	
Licencias y permisos	¿Usted cuenta con suficiente tiempo de vacaciones?	4	4	4	
Estrés	¿Usted está expuesto a un ambiente confortable sin sonidos molestos?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Causas Voluntarias

Objetivos de la Dimensión: Describir las causas voluntarias (ausentismo laboral, espacios en el trabajo y vigilancia) respecto al ausentismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo laboral	¿Su trabajo es variado, por lo que se ha percibido motivación?	4	4	4	
Espacios en el trabajo	¿La institución realiza actividades que fomenten la motivación laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿La institución debe implementar incentivos monetarios para incrementar la motivación?	4	4	4	
Vigilancia	¿Se percibe que el salario establecido por la institución es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	4	4	4	
Vigilancia	¿Usted recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de la institución?	4	4	4	
Protección personal	¿El trato recibido por su jefe inmediato es adecuado?	4	4	4	
Protección personal	¿La institución cuenta con adecuados mecanismos de recuperación en casos de ausentismo?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución toma medidas de corrección adecuadas en caso de ausencias?	4	4	4	
	¿Los ausentismos previamente comunicados no afectan a su área?	4	4	4	
Vigilancia	¿La institución realiza un correcto control de las asistencias?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿En la institución existe un bajo nivel de ausencia laboral?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Las inasistencias, son cubiertas con profesionales que asisten?	4	4	4	
Ausentismo laboral	¿Presentan justificaciones pertinentes por sus ausencias?	4	4	4	



MERCEDES MORALES PEREZ
CEP: 02929

Anexo 5 fiabilidad de los cuestionarios y base de datos del piloto

Confiabilidad del cuestionario para medir satisfacción laboral

Categoría	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de Satisfacción Laboral	0.70211	10

Confiabilidad del cuestionario para medir ausentismo

Categoría	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de Ausentismo	0.83101	10

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por: YANINA LIZBETH SOTO TRILLO, teniendo como objetivo de la investigación el general identificar la relación entre satisfacción laboral y ausentismo del profesional de enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

Firma del Participante



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción Laboral y Ausentismo del profesional de Enfermería en una Clínica Privada de Lima, 2023.", cuyo autor es SOTO TRILLO YANINA LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 09- 08-2023 10:55:09

Código documento Trilce: TRI - 0643857