



Universidad Nacional de Rosario

Facultad de Ciencias Médicas

Escuela de Enfermería

**Satisfacción laboral y tipo de ausentismo, según antigüedad en la
profesión del personal de enfermería de sala de cirugía, ortopedia y
traumatología y clínica médica de un hospital público**

Taller de investigación

Docente: Lic. Ramírez Celeste

Autor: Enf. Ross, Carla

Director: Mg. Carlos Alberto Casais

Rosario, 11 de febrero 2026

Agradecimiento

De manera muy especial, agradezco al Mg. Carlos Casais, mi director de este estudio de investigación, por aceptar y guiar este trabajo, por su dedicación, acompañamiento y valiosos aportes a lo largo de todo el proceso, los cuales fueron fundamentales para la concreción de este logro.

Agradezco especialmente a mi jefe de sala Abel, quien me ha transmitido el amor y dedicación por la sala de cuidados progresivos de cirugía y traumatología.

Extiendo mi agradecimiento a la Lic. Celeste Ramírez docente de la cátedra, por sus sugerencias, correcciones y generosidad al compartir su tiempo y conocimiento.

Y por último agradezco profundamente a dios por darme la fortaleza, la sabiduría y perseverancia necesaria para llevar adelante este trabajo y superar cada desafío durante este camino.

Además, quiero expresar mi más sincero reconocimiento a mi familia, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental para la realización de este trabajo.

Aunque no siempre estén de acuerdo con mis decisiones, su respaldo a sido mi mayor herencia y fuerza para seguir adelante.

Siempre han sido mis pilares esenciales en mi vida y me han acompañado a trazar mi propio camino.

Dedico mi trabajo de investigación a mis hijas Isabella, Regina y a mi ahijado Máximo.

Resumen

La satisfacción laboral es un factor clave en el bienestar del personal de salud y en la calidad del servicio, mientras que el ausentismo representa una problemática que afecta la continuidad asistencial y la eficiencia institucional. El siguiente trabajo de investigación tendrá de objetivo describir la relación entre la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo según la antigüedad en la profesión del personal de enfermería que se desempeña en las salas de cirugía, ortopedia, traumatología y clínica médica de un hospital público de la ciudad de Granadero Baigorria.

El abordaje del presente estudio será de tipo cuantitativo y el diseño descriptivo, transversal y prospectivo. La población de estudio estará compuesta por 56 enfermeros asistenciales y el análisis se realizará mediante la estadística descriptiva. La recolección de datos se realizará mediante el cuestionario S20/23 y un cuestionario validado por el investigador.

Se efectuará un análisis univariado y multivariado mediante una estadística descriptiva calculando frecuencias, porcentajes, modas y medidas de dispersión y correlación apropiadas. Se realizará a través del programa IBM SPSS versión 29

Palabras claves: Satisfacción laboral, Tipo de ausentismo laboral, Antigüedad profesional, Enfermería.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	1
RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	4
Justificación y planteamiento del problema en estudio	8
Formulación del problema de Investigación.....	8
Hipótesis	8
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos	8
MARCO TEÓRICO.....	9
MATERIAL Y MÉTODO	20
TIPO DE ESTUDIO	20
SITIO Y CONTEXTO DE ESTUDIO	21
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
PLAN DE ANÁLISIS.....	25
CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES	27
INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	28
CONSIDERACIONES BIOÉTICAS	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXO I	32
Aval institucional	32
ANEXO II.....	35
Consentimiento Informado para Participantes de Investigación	35
Operacionalización de variables	36
Instrumentos de recolección de datos	39
Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/ 23	39

Introducción

El ausentismo laboral en el sector salud, especialmente en el personal de enfermería, representa un desafío importante para la eficiencia de las instituciones médicas, afectando la calidad de atención al paciente y aumentando la carga laboral del equipo. Estudios previos sugieren que la insatisfacción laboral podría ser un factor determinante en este fenómeno.

Por lo tanto, con el objetivo de profundizar en esta problemática, en una clínica privada de Lima, se realizó una investigación donde se analizó la relación entre satisfacción laboral y ausentismo en profesionales de enfermería. Se implementó un diseño cuantitativo, no experimental y transversal para evaluar cómo estas variables se correlacionan 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. (Soto Trillo, Y. 2023).

Asimismo, cabe señalar que, en una investigación previa, se llevó a cabo un estudio descriptivo, observacional y cuantitativo de tipo comparativo y transversal, con el propósito de evaluar el grado de ausentismo y satisfacción en el trabajo entre el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada en la provincia de Buenos Aires. La muestra considero a 57 enfermeros y enfermeras, recabando información mediante cuestionarios prediseñados, donde se contemplaron cuatro dimensiones principales de operacionalidad, y los datos obtenidos permitieron identificar el nivel de ausentismo y de satisfacción laboral predominante en el grupo estudiado. Si bien los resultados indicaron que hay un nivel medio-alto de satisfacción laboral en la muestra y un bajo nivel de ausentismo. Los resultados obtenidos en este estudio permiten afirmar que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y la incidencia del ausentismo laboral, en este sentido los niveles de satisfacción laboral de los enfermeros se asocian de manera significativa con las ausencias laborales. (Vidable S., 2020).

Cabe mencionar que, dentro de un estudio anterior se planteó como objetivo “Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023”. De esta manera, dicho estudio aporta antecedentes importantes que respaldan la pertinencia del tema abordado en el presente trabajo. Siendo su metodología un estudio de

enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. La población está constituida por el personal de enfermería siendo estos 90 trabajadores que laboran en las áreas de nefrología y emergencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, el instrumento utilizado fue un cuestionario validado para la realidad peruana, La variable Ausentismo laboral con sus 4 dimensiones y 18 ítems, y la variable desempeño laboral con sus 4 dimensiones y 20 ítems. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS v 26.0. Resultados para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los trabajadores encuestados tenía una edad entre 40 a 49 años (41.1%), era de sexo femenino (51.1%), su profesión era licenciado de enfermería (56.7%) y su estado civil era conviviente/casado (57.8%). Se aprecia también que el nivel de ausentismo laboral en el personal encuestado era alto en el 72.2% y medio en el 27.8%. Y que el nivel de desempeño laboral en el personal encuestado era alto en el 92.2% y medio en el 7.8%. En torno a la hipótesis general, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0,287$), se puede afirmar que existe una relación baja, inversa y significativa entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo. Conclusión: Los enfermeros que presentan un mayor número de factores de ausentismo laboral presentan a su vez un menor desempeño laboral, lo cual debe tomarse en cuenta en futuras estrategias de mejora. (Gutiérrez et al, 2021).

De igual manera, en un análisis anterior se estableció como objetivo analizar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, lima en el año 2023. se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo aplicado, correlacional y de corte trasversal. La muestra estuvo compuesta por 90 profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de nefrología y emergencia. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario validado, que incluyo cuatro dimensiones y 18 ítem para el ausentismo laboral, y tres dimensiones con 20 ítems para el desempeño laboral. El análisis estadístico se realizó mediante el programa SPSS versión 26 y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para probar la hipótesis. Los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados tenían entre 40 y 49 años, eran mujeres, licenciadas en enfermería y convivientes o casadas. Se observó que el ausentismo laboral fue predominante alto –medio, mientras que el desempeño laboral se clasifico principalmente como alto. El análisis de los datos revelo una correlación negativa, baja y significativa entre ausentismo y desempeño laboral. ($Rho=-0,287$), indicando que, a mayor ausentismo, menor es el desempeño. Esto sugiere que es necesario considerar el impacto del ausentismo laboral en futuras estrategias de mejora organizacional. (Cruzado Delgado, E. et al 2023).

Aunado al tema de interés sobre mi estudio acerca de los factores que influyen en el desempeño del personal de salud, esta investigación examina la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo en enfermeros y técnicos de los servicios de cirugía en un hospital del Ministerio de Salud. Su objetivo fue determinar dicha asociación mediante un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y transversal, en una muestra de 70 profesionales del área quirúrgica de un hospital nivel III, tras obtener autorización de la Oficina de Docencia e Investigación. Se utilizaron encuestas con dos cuestionarios tipo Likert, uno para satisfacción laboral y otro para ausentismo, procesados en SPSS versión 2024. Los hallazgos revelaron un coeficiente Rho de Spearman de 0,806 ($p = 0,00$), confirmando una relación positiva significativa. Así, mayor satisfacción laboral se vincula con menor ausentismo, especialmente influida por el desarrollo de tareas y las relaciones con la autoridad en el cumplimiento de funciones grupales. (Angélica María Valdivia Caycho.,2025)

Además, este estudio buscó determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo entre el personal de enfermería de un hospital público en Monterrey. Se llevó a cabo un diseño mixto, descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra probabilística de 235 sujetos, evaluando la satisfacción mediante una encuesta validada y registrando las faltas del último año; el análisis cuantitativo empleó estadística descriptiva e inferencial paramétrica, mientras que la fase cualitativa aplicó un análisis fenomenológico discursivo a partir de entrevistas semiestructuradas. Los resultados indicaron que el personal mostró una satisfacción laboral mediana, con una tasa de ausentismo del 4.7%, y revelaron una correlación significativa: a mayor percepción negativa de las condiciones laborales, se observó un aumento en el ausentismo ($r^2 = 0.52$, $p < 0.05$). Entre las causas principales de insatisfacción destacaron los bajos salarios, la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento acorde al nivel académico, mientras que el ausentismo se asoció a problemas de salud y exceso de trabajo, siendo más elevado en el turno matutino y entre madres solteras. (Hernández-Cantú EI.et al 2020).

En adición, este estudio se propuso describir los riesgos psicosociales intralaborales del personal de enfermería en una institución hospitalaria de régimen especial de tercer nivel y analizar su relación con el ausentismo en sus distintas dependencias, dado que las investigaciones nacionales sobre este fenómeno en dichas organizaciones son escasas y sus impactos sociales son significativos, afectando no solo la atención a los pacientes, sino también el bienestar de los trabajadores de la salud. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional de corte transversal que empleó la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social junto con un cuestionario diseñado para estimar el ausentismo en 144 trabajadores del área de enfermería, incluyendo enfermeros profesionales, enfermeras jefes y

auxiliares. Los resultados mostraron que los enfermeros profesionales registraron mayores niveles de riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo que los auxiliares, con una correlación significativa entre ambos solo en este grupo profesional, particularmente en dimensiones como las relaciones sociales, la retroalimentación del desempeño, el control, la autonomía laboral y las recompensas, lo que revela implicaciones de gran relevancia. (Ingrid Yesenia Parra Guerrero et al, 2022).

Así mismo, se concluye con un trabajo de investigación en la ciudad de Rosario, donde refería que el personal de enfermería trabaja en un clima organizacional donde diversas variables influyen en su comportamiento, afectando de manera positiva o negativa su capacidad de tolerancia ante las conductas de quienes los rodean y en su desempeño laboral, lo que repercute en su satisfacción. El propósito de este estudio es evaluar cómo el clima organizacional, en función de la antigüedad en el servicio y el nivel de formación del personal de enfermería, se relaciona con la satisfacción laboral en los servicios de clínica médica, maternidad y guardia de un hospital público de Rosario durante agosto de 2022. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo que permitió analizar datos numéricos mediante técnicas estadísticas. La investigación posee un alcance descriptivo, mostrando las relaciones entre las variables clima organizacional, antigüedad en el servicio, nivel de formación y satisfacción laboral. Además, se trata de un estudio transversal y no experimental. La muestra estuvo constituida por la totalidad de enfermeros del hospital, un total de 58 profesionales. La recolección de datos se realizó mediante encuestas utilizando dos cuestionarios tipo Likert, previamente validados por el Mg. Córdova Sotomayor. Para el procesamiento de la información se aplicó estadística descriptiva, incluyendo representaciones gráficas como barras, tablas de una entrada, gráficos circulares y análisis multivariado. (Gonzales C., 2021).

El propósito de esta investigación es aportar información relevante para la gestión y coordinación en el área de enfermería, con el fin de diseñar propuestas que mejoren el nivel de satisfacción laboral y reduzcan la incidencia del ausentismo. Se busca identificar los factores que influyen en la incidencia del ausentismo, así como su relación con el desempeño de las tareas, desarrollo personal y las políticas administrativas. De este modo, se pretende optimizar la calidad de la atención en el servicio.

Justificación y planteamiento del problema en estudio

La presente investigación es de suma pertinencia, ya que contribuye a generar conocimiento significativo, orientar la toma de decisiones institucionales y promover el bienestar del personal de enfermería.

Desde una perspectiva teórica, aunque existen estudios previos relacionados con estos temas, no se han encontrado investigaciones específicas en las salas seleccionadas para este trabajo, lo que hace que esta investigación sea única. Los resultados obtenidos pueden ser de gran utilidad para departamento de enfermería, ya que permiten evidenciar las necesidades particulares del personal según su antigüedad.

Además, desde el enfoque práctico, este estudio llenará un vacío en el conocimiento y contribuirá a prevenir complicaciones asociadas con la satisfacción laboral y el ausentismo, especialmente relacionadas con la antigüedad del personal de enfermería en un hospital público de Granadero Baigorria.

Formulación del problema de Investigación

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo según antigüedad en la profesión del personal de enfermería que se desempeña en la sala de cirugía, ortopedia y traumatología y Clínica Médica de un hospital público de la ciudad de Baigorria, durante los meses de enero y febrero del año 2026?

Hipótesis

El personal de enfermería con mayor antigüedad en la profesión presenta una mayor probabilidad de ausentismo justificado y una menor satisfacción laboral.

Objetivo General

Describir la relación entre la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo según antigüedad en la profesión del personal de enfermería que se desempeña en la sala de cirugía, ortopedia y traumatología y Clínica Médica de un hospital público de la ciudad de Baigorria, durante los meses de enero y febrero del año 2026.

Objetivos específicos

Caracterizar al personal de enfermería según su antigüedad en la profesión.

Evaluar la satisfacción laboral en relación a las dimensiones de supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca laboral y participación del personal de enfermería.

Identificar el tipo de ausentismo del personal.

Analizar en qué medida la satisfacción laboral influye en el tipo de ausentismo del personal de enfermería.

Determinar si la antigüedad en la profesión influye en el tipo de ausentismo y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Marco teórico

La presente investigación estudia la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo según antigüedad en la profesión del personal de enfermería. En instituciones hospitalarias de tercer nivel de complejidad, como el hospital público de Granadero Baigorria, la labor del personal de enfermería resulta esencial para garantizar la continuidad asistencial y la calidad de la atención. Sin embargo, las condiciones de trabajo, la carga horaria, la exposición a situaciones críticas y la falta de recursos pueden afectar negativamente la experiencia laboral de los profesionales, generando consecuencias tanto individuales como organizacionales.

En este contexto, la satisfacción laboral se presenta como un indicador clave del bienestar del trabajador y del clima organizacional. A su vez, el ausentismo laboral constituye un fenómeno observable que refleja, en muchos casos, el grado de malestar o disconformidad del personal. La antigüedad profesional, por su parte, puede actuar como variable moderadora, influyendo en la percepción del entorno laboral y en la conducta frente al ausentismo.

La variable Satisfacción Laboral ha sido definida de múltiples maneras a lo largo de la historia de la psicología organizacional. Para Locke (1976) la conceptualiza como “un estado emocional positivo resultante de la evaluación subjetiva que el individuo realiza sobre su experiencia laboral”. Esta definición resalta el carácter subjetivo de la satisfacción, entendida como una experiencia emocional que surge de la comparación entre las expectativas del trabajador y las condiciones reales de su empleo. Por su parte, Robbins (2004) sostiene que la satisfacción laboral refleja una actitud general hacia el trabajo, compuesta por componentes afectivos, cognitivos y conductuales. Desde esta perspectiva, la satisfacción no se limita a una emoción pasajera, sino que constituye una actitud relativamente estable que influye en la motivación, el compromiso y el desempeño del trabajador. Los autores Newstrom y Davis (1993) la describen como un conjunto de emociones favorables o desfavorables hacia el trabajo, mientras que Porter (1975) y

Schneider y Snyder (1975) la entienden como una actitud general influida por la discrepancia entre las expectativas del trabajador y las recompensas obtenidas.

En síntesis, la satisfacción laboral puede definirse como una construcción multidimensional que integra percepciones, emociones y actitudes del trabajador respecto a su entorno laboral.

Así mismo, desde la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) considera la satisfacción laboral como una dimensión clave del clima organizacional, con un impacto directo en el bienestar físico y psicológico de los empleados. Según la OMS, un entorno laboral saludable, que incluye altos niveles de satisfacción, contribuye a reducir el estrés, la ansiedad y la depresión, al tiempo que mejora la motivación, el compromiso y la lealtad de los trabajadores.

En el ámbito hospitalario, estas condiciones son especialmente relevantes, ya que el personal de enfermería se encuentra expuesto a demandas constantes y a situaciones de alta presión emocional. Un clima laboral positivo no solo beneficia al trabajador, sino que también incrementa la efectividad y productividad organizacional, disminuye el ausentismo y la rotación de personal, y mejora la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Podemos citar al psicólogo que aportó la teoría de los Dos Factores de Herzberg fue uno de los modelos más influyentes en el estudio de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores de Herzberg (1959). Este autor distingue varios factores, como factores higiénicos: salario, condiciones físicas del trabajo, seguridad laboral, políticas institucionales. Su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no garantiza satisfacción. Factores motivacionales: reconocimiento, autonomía, desarrollo profesional, sentido del trabajo. Estos son los que realmente impulsan la satisfacción y el compromiso del trabajador.

La teoría de Herzberg ha sido ampliamente aplicada en estudios sobre enfermería, ya que permite comprender cómo las condiciones institucionales influyen en el bienestar del personal. Por ejemplo, un hospital puede ofrecer un salario adecuado y condiciones físicas aceptables, pero si no brinda oportunidades de desarrollo profesional o reconocimiento, los trabajadores pueden experimentar insatisfacción.

Desde una Perspectiva Multidimensional se observa la satisfacción laboral no es un fenómeno unidimensional, sino que involucra múltiples factores interrelacionados. Entre los más relevantes se

encuentran; Condiciones materiales: salario, beneficios, ambiente físico, Condiciones sociales: relaciones con compañeros y supervisores, Condiciones psicológicas: sentido del trabajo, autonomía, reconocimiento, Condiciones organizacionales: políticas institucionales, participación en decisiones, oportunidades de desarrollo.

Dentro del estudio se presenta el Instrumento de Medición de la Satisfacción Laboral que será el Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989). Uno de los aportes más significativos en la medición de la satisfacción laboral en el ámbito organizacional es el Cuestionario S20/23, desarrollado por Meliá y Peiró (1986, 1989). Este instrumento surge como una versión abreviada del cuestionario S4/82, diseñado originalmente para evaluar múltiples facetas de la experiencia laboral en organizaciones españolas.

El S20/23 está compuesto por 23 ítems distribuidos en cinco dimensiones clave: Se aprecia la Satisfacción con la supervisión: evalúa la percepción del trabajador sobre el estilo de liderazgo, la justicia en el trato recibido, la accesibilidad del supervisor y la calidad de la comunicación. Este instrumento aborda diversos factores, tales como la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones recibidas, con la participación y la satisfacción intrínseca del trabajo.

En cuanto a la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, esta dimensión contempla la valoración que realiza el trabajador sobre las condiciones materiales en las que desarrolla sus tareas, incluyendo aspectos vinculados con la limpieza, la ventilación, la iluminación, el nivel de confort y la seguridad del entorno laboral. Estas variables se consideran relevantes en tanto influyen directamente en el bienestar cotidiano y en la percepción de calidad del espacio institucional.

Por su parte, la satisfacción con las prestaciones recibidas refiere a la percepción del trabajador acerca de las compensaciones y recursos que la organización pone a su disposición. Esto incluye, no sólo el salario y los beneficios sociales, sino también las oportunidades de formación, el acceso a recursos necesarios para el desempeño de la tarea y las formas de reconocimiento institucional, elementos que inciden en la percepción de valoración del rol laboral.

La satisfacción con la participación alude al nivel de implicación del trabajador en los procesos organizacionales, particularmente en la toma de decisiones grupales, las reuniones departamentales y las instancias de mejora. Esta dimensión refleja el grado en que la persona percibe que su perspectiva es considerada y que forma parte activa de la dinámica institucional.

Finalmente, la satisfacción intrínseca del trabajo se vincula con el contenido mismo de la actividad que se realiza, considerando dimensiones emocionales y organizacionales. En este sentido, se evalúa si las tareas resultan interesantes, desafiantes, útiles y gratificantes, así como el grado en que permiten el desarrollo personal y profesional, constituyendo un componente central de la experiencia subjetiva del trabajo.

El S20/23 ha demostrado ser un instrumento confiable y válido en diversos estudios aplicados en contextos hospitalarios, educativos y administrativos. Su diseño incorpora elementos culturales y organizacionales propios del contexto ibérico y latinoamericano, lo que lo hace especialmente útil en investigaciones realizadas en Argentina.

Asimismo, encontramos en las aplicaciones en el Ámbito Hospitalario En el contexto hospitalario, la aplicación del S20/23 permite identificar áreas críticas que afectan la satisfacción laboral, como: La calidad de la supervisión y el liderazgo, Las condiciones físicas del entorno de trabajo, La equidad en las prestaciones recibidas, El grado de participación en la toma de decisiones.

Estos factores, a su vez, se relacionan con fenómenos como el ausentismo, el desgaste profesional y la intención de abandono del puesto. La utilidad del S20/23 radica en que no solo mide la satisfacción global, sino que también ofrece un perfil detallado de las dimensiones específicas que requieren intervención. Esto permite a las instituciones diseñar estrategias focalizadas, como programas de reconocimiento, capacitaciones en liderazgo, mejoras en la infraestructura o mecanismos de participación activa del personal.

Por otra parte, la satisfacción laboral en el contexto hospitalario, desde la perspectiva de la OMS La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) destaca que la satisfacción laboral forma parte del clima organizacional y tiene un impacto directo en la salud física y mental de los empleados. Un entorno laboral saludable “reduce el estrés, la ansiedad y la depresión, mejora la motivación, el compromiso y la lealtad de los empleados, y disminuye el absentismo y la rotación de personal”. Además, En el ámbito hospitalario, estas condiciones son especialmente relevantes, dado que el personal de enfermería se encuentra expuesto a demandas físicas, emocionales y cognitivas elevadas. La satisfacción laboral, en este contexto, no solo repercute en el bienestar individual, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Seguidamente las implicancias organizacionales como la satisfacción laboral tienen implicancias tal como; Individuales: un trabajador satisfecho experimenta mayor bienestar psicológico,

menor estrés y mayor motivación intrínseca. Organizacionales: un personal satisfecho muestra mayor compromiso, menor rotación, mejor desempeño y mayor disposición al trabajo en equipo.

En cambio, la insatisfacción laboral se asocia con conductas como el ausentismo injustificado, el bajo rendimiento y el deterioro del clima laboral. Teniendo relevancia en enfermería en el caso del personal de enfermería, la satisfacción laboral adquiere una relevancia especial debido a: La naturaleza vocacional de la profesión. La exposición constante a situaciones de alta carga emocional. La necesidad de trabajar en equipo en entornos de alta complejidad.

Por lo tanto, se detecta que un nivel adecuado de satisfacción laboral en enfermería no solo mejora el bienestar del trabajador, sino que también repercute en la seguridad del paciente y en la calidad de la atención.

Siguientemente mencionamos la variable Antigüedad Profesional, la antigüedad en el servicio también juega un papel importante. Los profesionales con mayor experiencia suelen estar más satisfechos con su trabajo, ya que tienen una mayor identificación con la organización y mejores habilidades para manejar el estrés y los conflictos laborales (Salas y Castro, 2016).

La antigüedad también está vinculada con una mayor percepción de oportunidades de crecimiento profesional, lo que refuerza tanto la motivación como la satisfacción laboral. Los profesionales suelen sentirse más valorados cuando su trayectoria es reconocida y recompensada (Jiménez et al, 2019). La experiencia acumulada a lo largo del tiempo influye en cómo los profesionales perciben su trabajo y su entorno laboral. Esta identificación contribuye a una mayor sensación de pertenencia y compromiso, factores que son cruciales para la satisfacción laboral. Asimismo, la experiencia acumulada permite manejar mejor los conflictos y las situaciones desafiantes, lo que se traduce en una mayor satisfacción en su desempeño laboral.

La antigüedad se entiende como el tiempo transcurrido desde el inicio de la actividad laboral en una determinada función o institución. En el caso del personal de enfermería, la antigüedad constituye un factor clave que influye en la percepción del entorno laboral, en el nivel de satisfacción y en la conducta frente al ausentismo.

Los autores Meliá y Peiró (1989) señalan que los profesionales con mayor antigüedad suelen haber desarrollado estrategias de afrontamiento más consolidadas, así como una visión más crítica o realista del

funcionamiento institucional. Sin embargo, también pueden experimentar desgaste profesional, desmotivación o estancamiento, especialmente si no se promueve el desarrollo continuo o el reconocimiento de la trayectoria.

Se presenta los efectos positivos de la antigüedad son experiencia acumulada: los trabajadores con más años en la profesión poseen un conocimiento práctico que les permite enfrentar con mayor eficacia las demandas del entorno hospitalario. Además, se encuentran estrategias de afrontamiento que se define como la experiencia facilita la adquisición de recursos psicológicos y conductuales para manejar el estrés laboral. Como claridad vocacional se encuentra el concepto como la permanencia en la profesión suele estar asociada a un mayor compromiso con la tarea y a una identidad profesional más consolidada. También sobreviene efectos negativos de la antigüedad, a su vez el desgaste profesional lo define como a la exposición prolongada a situaciones de alta exigencia puede generar fatiga emocional y síndrome de burnout. De igual manera la desmotivación se refiere a la falta de oportunidades de desarrollo profesional o de reconocimiento institucional puede disminuir la satisfacción laboral. E interpretando al estancamiento en algunos casos, la antigüedad puede asociarse a una percepción de rutina o falta de desafíos. se halla que La antigüedad puede actuar como variable moderadora en la relación entre satisfacción laboral y ausentismo. En este sentido los trabajadores con más años de experiencia pueden presentar mayor ausentismo justificado, vinculado a licencias médicas o permisos institucionales.

Se constata que los de menor antigüedad podrían manifestar ausencias injustificadas, relacionadas con dificultades de adaptación al entorno o falta de compromiso. Este enfoque permite comprender que la antigüedad no solo es un indicador de trayectoria, sino también un factor que condiciona la forma en que los trabajadores perciben su entorno y responden a las demandas laborales.

Para la variable tipo de Ausentismo Laboral se constata definiciones según distintas instituciones, refiriéndose a como el ausentismo laboral constituye una problemática relevante en el ámbito de la salud, ya que afecta la continuidad asistencial, la organización del trabajo y la calidad de atención.

Se selecciona la definición de Becker y Olivera que definen el ausentismo laboral como “las ausencias no programadas al trabajo, por faltas y licencias médicas. Las causas que llevan al ausentismo pueden estar relacionadas a varios factores y ser clasificadas en factores de enfermedades, de trabajo, sociales, culturales, y de personalidad” Becky, Olivera et al,2008.

Por su parte el planteamiento de Keith, afirma que el ausentismo laboral “afecta al trabajador en su salario, seguridad en el trabajo, bajo rendimiento, calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos, por otro lado la empresa que sufre de las consecuencias y se ve afectada económicamente, en su presentación de bienes servicios y en el mercado; el ausentismo es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo” (Keith, 2009).

Los estudios sobre ausentismo laboral son de gran importancia a nivel institucional ya que sus causas, revelan el funcionamiento de los procesos aplicados a los recursos humanos, ayudan a detectar las causas más profundas de su alta incidencia y es la clave para revertir la situación de cualquier organización. Las empresas centran las acciones para combatirlo desde el departamento de Recursos Humanos sin embargo diferentes estudios e investigaciones acerca del ausentismo laboral dan cuenta que las estrategias para reducir el ausentismo en el trabajo deben alinearse a las políticas de la dirección general de las organizaciones. (Keith, 2009)

De acuerdo al estudio de Camarota (2015), existen diversos tipos de ausentismo: el ausentismo previsible y justificado, que es aquel que puede ser controlado porque la empresa, está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales; y el ausentismo no prevenible y sin justificación, que suponen una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa; en la actualidad se propone el ausentismo presencial, cuando el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral. Otra clasificación dada por el mismo autor es el ausentismo voluntario, que refiere la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir y el ausentismo involuntario, ausentismo laboral justificado por causa médica. Ambas clasificaciones apuntan al ausentismo como un factor multicausal, debiéndose estudiar desde distintos enfoques (empresarial, directivo, económico, psicológico, sociológico, pedagógico). Genera impactos negativos para el propio ausente, su familia, sus compañeros de trabajo, la organización, el estado y la sociedad. Cammarota, Paradiñas et al 2015.

Seguidamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) lo define como “la no asistencia al trabajo por parte del empleado en días en los que se esperaba su presencia”, excluyendo vacaciones, licencias legales y huelgas.

Mientras tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo describe como la falta de asistencia por causas evitables o no evitables, incluyendo enfermedades comunes, accidentes laborales, ausencias injustificadas y permisos circunstanciales.

Podremos encontrar distintos tipos de ausentismo como el ausentismo puede clasificarse en dos grandes categorías una sería el ausentismo justificado que incluye licencias médicas, maternidad, accidentes laborales y otros motivos reconocidos legalmente.

A demás Ausentismo injustificado que se refiere a ausencias sin aviso, sin causa documentada o que no se ajustan a los protocolos institucionales. En el ámbito hospitalario, el ausentismo injustificado genera sobrecarga en el equipo, afecta la distribución de tareas y puede comprometer la seguridad del paciente.

Seguidamente definimos las causas del ausentismo en enfermería se encuentran, Factores de salud como enfermedades comunes, accidentes laborales, desgaste físico. Factores psicológicos estrés, ansiedad, burnout. Factores organizacionales: clima laboral negativo, falta de reconocimiento, condiciones físicas inadecuadas. Factores personales: responsabilidades familiares, problemas de transporte, conflictos interpersonales.

Así como las consecuencias del ausentismo El ausentismo laboral tiene consecuencias tanto para el trabajador como para la organización, Para el trabajador: pérdida de ingresos, deterioro de la relación con la institución, menor compromiso. Para la organización: sobrecarga de tareas en el equipo, disminución de la productividad, deterioro del clima laboral, impacto negativo en la calidad de atención.

Así mismo en la relevancia del contexto hospitalario, encontramos en hospitales de tercer nivel de complejidad, como el de Granadero Baigorria el ausentismo adquiere una relevancia particular debido a la necesidad de garantizar la continuidad asistencial en áreas críticas como cirugía, traumatología y clínica médica. La ausencia de personal de enfermería no solo afecta la organización interna, sino que también puede comprometer la seguridad y el bienestar de los pacientes.

A su vez se realiza una interrelación entre las variables anteriormente mencionadas, refiere que la literatura científica ha demostrado que la satisfacción laboral (SL) actúa como un factor protector frente al ausentismo. Cuando los trabajadores perciben que su entorno laboral es justo, motivador y saludable, muestran menor tendencia a ausentarse de manera injustificada. Por el contrario, niveles bajos de

satisfacción se asocian con mayor probabilidad de ausencias, conflictos interpersonales y rotación de personal (Robbins, 2004; OMS, 2022).

En el ámbito hospitalario, esta relación adquiere especial relevancia, ya que el ausentismo del personal de enfermería no solo afecta la organización interna, sino también la calidad de la atención y la seguridad de los pacientes.

Incluso la antigüedad profesional puede influir en la percepción de satisfacción laboral. Los trabajadores con mayor trayectoria suelen haber desarrollado estrategias de afrontamiento más sólidas y una visión más realista de la institución (Meliá & Peiró, 1989).

Sin embargo, también pueden experimentar desgaste profesional o desmotivación si no se promueve el reconocimiento de su experiencia.

En este sentido, la antigüedad puede asociarse tanto a mayor estabilidad y compromiso, como a mayor riesgo de insatisfacción en ausencia de estímulos motivacionales.

De esta forma la antigüedad también influye en la conducta frente al ausentismo. Esto quiere decir que los trabajadores con más años de experiencia tienden a presentar ausentismo justificado, vinculado a licencias médicas o permisos institucionales. A demás los de menor antigüedad pueden mostrar ausentismo injustificado, relacionado con dificultades de adaptación, falta de compromiso o búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Este patrón de resultados permite plantear que la antigüedad laboral opera como una variable moderadora en la relación entre satisfacción laboral y ausentismo. En el modelo teórico propuesto, se postula que mayores niveles de satisfacción laboral se asocian con una menor probabilidad de ausentismo injustificado. Paralelamente, se considera que una mayor antigüedad en el puesto se vincula con una mayor probabilidad de ausentismo de carácter justificado, en tanto puede relacionarse con trayectorias laborales más extensas, mayores cargas acumuladas o condiciones de salud asociadas al tiempo de servicio.

En este sentido, la antigüedad no solo incide de manera directa sobre determinadas formas de ausentismo, sino que además modera la relación entre satisfacción laboral y tipo de ausentismo, influyendo en la forma en que dicha satisfacción se traduce en conductas de asistencia o inasistencia laboral.

Este enfoque permite una comprensión más integral de las dinámicas internas de los equipos de salud y ofrece un marco interpretativo para el diseño de intervenciones orientadas a promover el bienestar laboral, la permanencia en el puesto y la calidad de la atención, especialmente en instituciones de alta complejidad como el hospital público de Granadero Baigorria.

Finalmente, resulta imprescindible sustentar el posicionamiento teórico de esta investigación con los aportes de Dorothea Orem, una de las referentes más influyentes en la disciplina de enfermería, quien desarrolló la Teoría del Déficit de Autocuidado. Este marco conceptual enfatiza la relevancia de las acciones deliberadas que las personas realizan para preservar su salud, bienestar y desarrollo a lo largo del ciclo vital.

La propuesta teórica de Orem se estructura en tres componentes interrelacionados: la teoría del autocuidado, la teoría del déficit de autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería. En este marco, el autocuidado es definido como el conjunto de actividades que los individuos pueden y deben llevar a cabo por sí mismos con el propósito de mantener su integridad física y emocional, así como su funcionamiento adecuado (Naranjo Hernández, 2017).

En el ámbito del personal de enfermería, el concepto de autocuidado trasciende la atención brindada al paciente e incluye, de manera central, la gestión del propio bienestar profesional. El autocuidado comprende dimensiones físicas, emocionales y sociales indispensables para sostener el desempeño laboral en contextos de alta exigencia y estrés, como ocurre en hospitales públicos de elevada complejidad. Cuando el personal de enfermería no logra mantener prácticas adecuadas de autocuidado, ya sea por sobrecarga laboral, limitaciones de recursos o desgaste emocional, puede desarrollarse un déficit de autocuidado, situación que repercute negativamente en la salud, la motivación y el funcionamiento laboral del profesional (Prado Solar et al., 2014).

Este déficit se vincula con manifestaciones organizacionales relevantes, entre ellas la insatisfacción laboral y el incremento del ausentismo, fenómenos que se encuentran estrechamente interrelacionados y que afectan tanto la calidad de la atención como la eficiencia del sistema de salud. En este marco, la antigüedad profesional constituye un factor significativo, dado que el desgaste físico y emocional tiende a acumularse a lo largo de los años de servicio. En consecuencia, los enfermeros con mayor antigüedad podrían presentar mayores dificultades para sostener su autocuidado, lo que se reflejaría en menores niveles de satisfacción laboral y en un aumento del ausentismo, particularmente de carácter justificado (Naranjo Hernández, 2017).

Desde la perspectiva de la Teoría del Déficit de Autocuidado de Orem, la enfermería no solo interviene en el cuidado de otros, sino también en la promoción de condiciones que favorezcan el autocuidado del propio profesional de la salud. Este enfoque resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a prevenir el déficit de autocuidado, con el propósito de fortalecer el bienestar, la motivación y la capacidad de desempeño del personal. Intervenciones dirigidas a este objetivo pueden contribuir a disminuir los índices de ausentismo y a incrementar la satisfacción laboral, generando beneficios tanto para el profesional como para el equipo de trabajo y el sistema de salud en su conjunto (Navarro Peña, 2010).

En síntesis, el marco teórico desarrollado permitió analizar de manera integral los conceptos de satisfacción laboral, antigüedad profesional y ausentismo laboral, así como su interrelación en el contexto hospitalario. La satisfacción laboral fue conceptualizada como un estado emocional positivo derivado de la evaluación subjetiva que el trabajador realiza de su experiencia laboral (Locke, 1976; Robbins, 2004), destacándose su carácter multidimensional a partir de la integración de factores higiénicos y motivacionales (Herzberg, 1959). Asimismo, se incorporó el Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1986, 1989) como instrumento válido para su medición.

Por su parte, la antigüedad profesional fue abordada como una variable que influye tanto en la percepción del entorno laboral como en la conducta frente al ausentismo, reconociéndose efectos potencialmente positivos, a saber, la experiencia acumulada y el desarrollo de estrategias de afrontamiento, y negativos, tales como el desgaste y la desmotivación. En relación con el ausentismo laboral, este fue definido, siguiendo a la OIT (2021) y a la OMS, como la no asistencia al trabajo por causas justificadas o injustificadas, subrayándose su impacto en la organización hospitalaria, la sobrecarga del equipo y la seguridad del paciente.

A partir de esta revisión, se integraron los tres ejes conceptuales en un modelo explicativo que plantea que mayores niveles de satisfacción laboral se asocian con una reducción del ausentismo injustificado, mientras que la antigüedad profesional se vincula con un aumento del ausentismo justificado y actúa como variable moderadora en la relación entre satisfacción laboral y ausentismo.

En conclusión, el análisis de la relación entre satisfacción laboral, antigüedad y ausentismo en el personal de enfermería no solo aporta al conocimiento científico, sino que también ofrece insumos relevantes para la gestión hospitalaria. La implementación de programas de reconocimiento, mejoras en el clima laboral, promoción del autocuidado y fortalecimiento del liderazgo puede favorecer la

satisfacción del personal, reducir el ausentismo y, en consecuencia, mejorar la calidad de la atención en instituciones de alta complejidad.

Material y método

TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio será de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, prospectivo y transversal.

Se adoptará un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará la recolección y análisis estadístico de datos para dar respuesta al problema de investigación planteado. Este enfoque será secuencial y probatorio, donde cada etapa precederá a la siguiente y los planteamientos a investigar serán específicos y delimitados desde el inicio del estudio. Asimismo, aportará información numérica y estadísticamente validada, fundamental para la toma de decisiones basadas en evidencia sólida y cuantificable.

El carácter observacional del estudio permitirá que las variables seleccionadas, satisfacción laboral y tipo ausentismo, se analicen tal cual se presenten en la realidad, sin manipulación alguna por parte del investigador de la variable independiente. Este diseño será idóneo para describir fenómenos en su contexto natural, identificar patrones y características presentes en la población de enfermería de las salas de cirugía, ortopedia y traumatología, y Clínica Médica de un hospital público. Esto garantizará la objetividad en la recolección de datos, aportará validez a los resultados y posibilitará su generalización.

En cuanto al alcance, el estudio será descriptivo. Pineda y otros, (1994) definen a los estudios descriptivos como: “aquellos que están dirigidos a determinar "cómo es" o "cómo está" la situación de las variables que se estudian en una población. La presencia o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno (prevalencia o incidencia), y en quiénes, dónde y cuándo se está presentando determinado fenómeno”.

El estudio también será prospectivo, ya que la información se recabará mediante cuestionarios aplicados conforme ocurrirá el fenómeno de interés, asegurando la actualidad y vigencia de los datos obtenidos.

Finalmente, el diseño será de corte transversal, caracterizado por la recolección de datos en un solo momento o periodo corto, sin mediciones repetidas en el tiempo. Esto permitirá obtener una “fotografía” del fenómeno, describiendo las características y relaciones entre variables tal como se presenten en un instante específico. Esta elección será adecuada para conocer la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo

en el personal de enfermería, considerando su antigüedad, sin necesidad de observar cambios o tendencias a lo largo del tiempo. El diseño transversal facilitará el análisis descriptivo de variables a partir de una única medición, optimizando recursos y tiempo, y garantizando la validez de los resultados para el contexto temporal definido. (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

SITIO Y CONTEXTO DE ESTUDIO

La presente investigación se llevará a cabo en la sala de cirugía, ortopedia y traumatología y clínica médica en un hospital público, ubicado en la ciudad de granadero Baigorria.

Para la selección del sitio y contexto, se establecieron los siguientes criterios de elegibilidad: contar con las autorizaciones pertinentes, accesibilidad institucional, disponibilidad de las variables de estudio, población a investigar en calidad y cantidad necesaria para la investigación. Considerando estos criterios, se construyó y posteriormente se aplicó la guía de convalidación de sitio, siendo esta el primer control de validez interna, cuyos resultados se mencionan a continuación.

El hospital seleccionado es de carácter público, se encuentra ubicado en la ciudad de Granadero Baigorria, se caracteriza por ser una institución de referencia en la región. Ofrece un servicio de salud mental con guardias las 24hs, cuenta con servicio de internación y atención ambulatorio. Es de tercer nivel de complejidad, esto significa que cuenta con un servicio de alta complejidad. Dispone de unidades de terapia intensiva adulta y de neonatología, quirófano de alta complejidad. Incluyendo subespecialidades médicas y quirúrgicas, un uso intensivo de recursos humanos y equipamiento, y la realización de procedimientos complejos con alta tecnología. Además, cuenta con servicio auxiliares como laboratorio, farmacia y diagnóstico por imágenes.

Dentro del hospital se encuentran los servicios en la planta baja se encuentra la guardia adulta y guardia pediátrica, consultorios externos y hospital de día, farmacia, laboratorio, diagnóstico por imágenes, cocina para el personal de salud y los pacientes. Teniendo comunicación lateral con el servicio de la terapia intensiva. En el primer piso se encuentra las salas de cuidados progresivos de cirugía, ortopedia y traumatología, el servicio de cuidados progresivos de clínica médica, pediatría, maternidad, neonatología, quirófano.

En el ala norte, encontraremos la sala de Cuidados progresivos de cirugía, ortopedia y traumatología, que cuenta con 30 enfermeros, incluyendo jefe y subjefe quienes realizan tareas de gestión. Tres enfermeros con licencia por enfermedad. Cuenta con un total treintaicinco camas y veintiocho camas

útiles. Siendo una sala general cuenta con personal de enfermería las 24 hs, teniendo cuatro turnos de 6 horas, siendo cuatros enfermeros en el turno mañana 6-12, cuatros enfermeros en el turno de 12-18, cuatros enfermeros en el turno 18-24 y tres enfermeros en el turno del 00-06. La población enfermería cuenta en la mayoría con una antigüedad entre los 3 a 15 años, 7 enfermeros poseen doble empleo.

Dicha sala estará compuesta por quince habitaciones, dentro de ellas encontraremos cuatro individuales para aislamientos respiratorios que contara con baño y ducha propia, seis habitaciones con tres camas, cada una en la cual dos habitaciones de recuperación que se encontrará a los lados del office de enfermería. Una habitación con cinco camas, cuatro habitaciones con dos camas con baños y ducha propio, en la cual una de ellas es exclusiva para pacientes de salud mental. También se encuentra la oficina del jefe de sala, cocina del personal de enfermería, sala de médico, secretaria administrativa, baños y duchas, un consultorio externo de médicos. El office de enfermería a mitad de la sala y un vestuario.

Al ala sur encontraremos la sala de clínica médica, que cuenta con 26 enfermeros, incluyendo jefe y subjefe que realizan tareas de gestión. Dos enfermeras asistenciales con licencia por art 16, art 14, un total de 22 enfermeros asistenciales disponibles. La población de enfermería cuenta en la mayoría con una antigüedad entre los 3 a 10 años, 10 enfermeros poseen doble empleo.

La sala cuenta con un total de 25 camas, de las cuales 22 se encuentran operativas. Al tratarse de una sala general, dispone de cobertura de enfermería durante las 24 horas, organizada en cuatro turnos de seis horas cada uno. La dotación de personal se distribuye de la siguiente forma: cuatro enfermeros en el turno mañana (06:00–12:00), tres en el turno tarde (12:00–18:00), tres en el turno vespertino (18:00–24:00) y tres en el turno nocturno (00:00–06:00).

En cuanto a la distribución edilicia, la unidad posee dos habitaciones individuales destinadas a pacientes neutropénicos o que requieren aislamiento respiratorio. Además, cuenta con cinco habitaciones con capacidad para tres camas cada una y una habitación con dos camas. Se suman dos salas de recuperación con tres camas cada una, ubicadas a ambos lados del office de enfermería, lo que favorece la vigilancia y el control permanente de los pacientes. El sector se complementa con sanitarios y duchas para pacientes, sala de médicos y una cocina destinada al personal de enfermería.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estará conformada por todo el personal de enfermería que trabaje en las salas de cuidados progresivos de cirugía, ortopedia y traumatología y clínica médica del hospital público de la ciudad de Baigorria, durante los meses de enero y febrero 2026. La misma estará constituida por 56 enfermeros asistenciales de acuerdo a la información aportada por la aplicación de la guía del estudio exploratorio.

No se utilizará muestra, ya que la población en estudio se tomará en su totalidad.

La unidad de análisis estará conformada por cada uno de los enfermeros que ejerzan funciones como asistencial en las salas de Cuidados progresivos de cirugía, ortopedia y traumatología y clínica médica en un hospital público de la ciudad de Granaderos Baigorria. Se excluirá profesional de enfermería que realice tareas de gestión o administrativas, o este de licencia, personal que cubra LAO, y aquellos que hayan recibido recientemente algún reconocimiento por su desempeño.

Validez externa: Los resultados obtenidos solo podrán ser generalizables para la población en estudio, no podrá generalizarse a otros servicios.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la selección de la técnica e instrumento de recolección de datos se considerarán los objetivos del estudio, el tipo de datos que se desea obtener y los recursos disponibles. En función de estos factores, se optará por emplear la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios autoadministrados como instrumentos para la recolección de datos.

Dicha técnica, encuesta, permitirá recopilar información de un amplio número de personas en un tiempo relativamente corto. Al ser una herramienta estandarizada, facilitará la sistematización y el análisis estadístico posterior de los datos obtenidos, optimizará el procesamiento de la información y asegurando a la comparabilidad de las respuestas. Esta característica contribuirá a que los resultados sean más precisos y confiables para el desarrollo de la investigación.

Se medirá la variable Satisfacción laboral para medir la variable satisfacción laboral, se empleará el cuestionario de satisfacción laboral versión S20/23, validada por Meliá y Peiro (1989). Este cuestionario

consta de 23 ítems y fue diseñado con la escala tipo Likert del 1 al 7, donde: 1 = “muy insatisfecho”, 2= “bastante insatisfecho”, 3 = “algo insatisfecho”, 4= “indiferente”, 5= “algo satisfecho”, 6= “bastante satisfecho” y 7= “muy satisfecho”.

El cuestionario presenta cinco factores que permitirán evaluar la satisfacción con la supervisión (6 ítems), con el ambiente físico de trabajo (5 ítems), con las prestaciones recibidos (5 ítems), la satisfacción intrínseca del trabajo (4 ítems) y la satisfacción con la participación (3 ítems).

La variable cualitativa dependiente denominada Tipo de ausentismo se utilizará una encuesta elaborada por la autora de la presente investigación. El instrumento, es un cuestionario auto administrado, que se basa en preguntas dicotómicas que permiten identificar si hubo ausencia laboral, si fue justificada o no, y si hubo comunicación posterior en el caso de ausencias sin aviso.

En cuanto a la variable antigüedad en la profesión, se adosará al instrumento de satisfacción laboral donde el encuestado deberá indicar, en número, el tiempo durante el cual desempeña sus funciones en el servicio.

No obstante, se realizó el tercer control de validez interna, la prueba piloto se ejecutó con una muestra de 10 profesionales de enfermería de la sala de maternidad de un hospital público de la ciudad de Baigorria, cuyos perfiles y características son similares a los de la unidad de análisis prevista para el estudio principal. Dicha prueba consistió en la aplicación individual y auto administrada de ambos cuestionarios, el tiempo estipulado fue de 20 min a 30 min. La recolección de los datos estuvo bajo la supervisión directa del investigador, quien resolvió cualquier duda que pudiera surgir durante su aplicación.

El propósito de la prueba piloto fue implementar el instrumento de recolección de datos para evaluar no solo el instrumento de medición, sino también las condiciones de aplicación y los procedimientos empleados. Se verifica la comprensión de las instrucciones, la adecuación de los ítems, así como el lenguaje y la redacción utilizados. Los resultados obtenidos permiten calcular la confiabilidad inicial y, cuando sea posible, la validez del instrumento.

Personal a cargo de la recolección de datos

La recolección de datos se realizará mediante la aplicación rigurosa y estandarizada de los instrumentos diseñados para medir la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo, bajo la responsabilidad

directa de la investigadora. Este proceso se llevará a cabo en los meses de enero y febrero de 2026, dentro de las instalaciones del hospital público de la ciudad de Baigorria, específicamente en las salas de cuidados progresivos de cirugía, ortopedia, traumatología y clínica médica. La recopilación se efectuará en días hábiles, concertando previamente los horarios para evitar interferencias con las actividades clínicas. La aplicación de los cuestionarios tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos por sesión, garantizando un ambiente tranquilo y privado que facilite a los participantes completar las encuestas con precisión y comodidad.

PLAN DE ANÁLISIS

Una vez concluida la etapa de recolección de datos en campo, se procederá al proceso de codificación de los mismos. Para ello, los datos serán organizados y analizados mediante el paquete estadístico IBM SPSS versión 29.

Se realizará un análisis mediante estadística descriptiva con el fin de resumir y caracterizar de manera clara y concisa las principales propiedades de los datos recolectados sobre las variables de interés. Los datos serán organizados y presentados de forma ordenada para facilitar su comprensión y posterior interpretación.

El proceso de reconstrucción de las variables complejas satisfacción laboral y tipo de ausentismo se detallará de la siguiente forma:

El proceso de reconstrucción de la variable compleja satisfacción laboral, de medición ordinal, se detallará de la siguiente forma: 7= muy satisfecho, 6 = bastante satisfecho, 5 = Algo satisfecho, 4 = Indiferente, 3 = algo insatisfecho, 2 = bastante insatisfecho, 1 = muy insatisfecho. El rango de puntuación que puede obtenerse es de 23 a 161. A partir de ello se establecen los siguientes índices: satisfecho: mayor a 115 puntos; indiferente de 70 a 114 puntos; insatisfecho: de 23 a 69 puntos. (Meliá & Peiro, 1989)

Para la variable Tipo de ausentismo, de escala de medición nominal, se calcularán las frecuencias absolutas y se completarán con los porcentajes. Los resultados se representarán en gráfico de torta. Su reconstrucción será: Ausentismo Justificado: Enfermedades crónicas (1), Enfermedades agudas (2), Accidentes laborales (3), Licencias legales (maternidad, paternidad, etc.) (4), Otros (5). Ausentismo sin Aviso (ASA): Presente (1) y Ausente (0).

Se planificará realizar un análisis de datos que incluirá los enfoques univariado, bivariado y multivariado. Inicialmente, se llevará a cabo un análisis univariado para examinar y describir el comportamiento de cada variable por separado dentro del estudio, proporcionando así una comprensión detallada de sus características individuales. Esta etapa constituirá la base fundamental para la posterior aplicación de análisis bivariados y multivariados, que permitirán explorar las relaciones y asociaciones entre variables de manera más compleja. Se realizará posteriormente un análisis bivariado para examinar la relación entre dos variables: satisfacción laboral y tipo de ausentismo de acuerdo a lo establecido en los objetivos específicos. Este análisis permitirá comprender mejor las asociaciones y patrones entre las variables en el estudio. Para concluir, se realizará un análisis multivariado para examinar las relaciones entre tres variables simultáneas como la antigüedad en la profesión, la satisfacción laboral y el tipo de ausentismo. Se aplicarán técnicas para determinar cómo las variables independientes influyen conjuntamente en una variable dependiente.

Para la satisfacción laboral de escala de medición ordinal, se calcularán los porcentajes relativos y acumulados, y los resultados se representarán en tabla simple para proporcionar una visión clara y ordenada de la distribución de respuestas y facilitar la interpretación de los datos de estas variables.

Para la variable tipo de ausentismo, que se encuentra en una escala de medición nominal, se calcularán las frecuencias absolutas y se completarán con los porcentajes. Los resultados se representarán en gráfico de torta.

Para la variable antigüedad en la profesión, de escala de medición de razón, se calculará la media y desviación estándar. Los resultados se representarán en histogramas de frecuencias. Esta variable no se codificará dado que se cargará el dato numérico.

Cronogramas de actividades

Actividades	Meses														
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4		
Relevamiento Bibliográfico.															
Realización de prueba piloto .															
Aplicación del instrumento.															
Procesamiento y análisis de los datos.															
Elaboración del primer borrador del informe de la investigación.															
Revisión del informe.															
Elaboración y presentación del informe final .															

Infraestructura y Equipamiento

Todas las actividades previstas en el cronograma serán realizadas por la investigadora, quien se encargará del diseño, prueba, envío y seguimiento. A continuación, se detallan los recursos financieros, económicos y materiales que se requerirán.

Se mandarían a imprimir 56 copias por instrumento serían 112 copias en total, 56 consentimientos informados, además de una carpeta con folios a pesos cinco mil y 56 lapiceras a pesos ochocientos cada una, las cuales se adquirirán en una librería. Las impresiones se realizarán en la cooperadora del hospital a pesos cien cada una. Asimismo, se contará con el traslado hasta la institución pública de Granadero Baigorria mediante transporte público con boleto gratuito estudiantil. El costo total estimado de estos materiales es de pesos veinticinco mil ochocientos. (\$16.800 en impresiones + \$5.000 en carpeta + \$44.800 en lapiceras, corregido a \$800 c/u para precisión presupuestaria).

Una vez concluida la etapa de recolección de datos en campo, se procederá al proceso de codificación de los mismos. Para ello, contaremos con una computadora portátil de uso personal de la investigadora, y los datos serán organizados y analizados mediante el paquete estadístico IBM SPSS versión 29.

CONSIDERACIONES BIOETICAS

El presente estudio ha sido sometido a un riguroso escrutinio bioético, alineándose con los principios fundamentales que rigen la investigación con seres humanos y cumpliendo exhaustivamente los ocho ítems de la Sección A de la Resolución 1480/2011 sobre investigación en salud humana. Estos principios de autonomía, beneficencia/no maleficencia y justicia, guían todas las etapas del proceso. La autonomía y el respeto a la dignidad humana se aseguran mediante la entrega de un Consentimiento Informado que será claro, preciso y completo, elaborado por la investigadora, que detalla los objetivos, propósitos y procedimientos del estudio; este se obtendrá de forma explícita, explicando verbal y por escrito su contenido y si procede, requiriendo firma solo tras confirmar la comprensión plena, y permitiendo su revocación en cualquier momento sin represalias ni penalizaciones. La beneficencia se maximiza al generar beneficios directos para los profesionales de enfermería, mediante datos válidos sobre su satisfacción laboral, ausentismo e antigüedad, contribuyendo así a mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida. Complementariamente, la no maleficencia se protege evitando todo daño físico,

psicológico o social, mediante la garantía absoluta de confidencialidad y anonimato de la información recolectada, un trato ético respetuoso en todas las fases y la prevención de cualquier discriminación derivada de los datos. Finalmente, la justicia asegura una distribución equitativa de los resultados y beneficios, sin favoritismos, promoviendo un trato imparcial a todos los participantes independientemente de su antigüedad, priorizando la igualdad, la dignidad y el bienestar de los profesionales de enfermería.

Referencias bibliográficas

Cabrera Machado et al. (2025) Título: “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. Una revisión sistemática” Institución: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Cheverría Rivera, S. et al. (2023) “Ausentismo y satisfacción laboral en personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención” Institución: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS. 2020;28(1):37-48

Meliá, J. & Peiro, J. M. (1989). Motivación y satisfacción en los entornos laborales. Editorial Psicología y Fernández, A. (2021) Título: “Satisfacción laboral y su impacto en el ausentismo del personal de salud en hospitales públicos” Institución: Universidad Nacional de Tucumán.

Natalia Soledad Piacquadio (2021) Título: “Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica” Institución: Hospital de Niños “Dr. Ricardo Gutiérrez”, Buenos Aires.

Parra, I., Díaz, N. y Saballeth, J. (2023). “Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá.” Revista CIFE, 25(42), 14-44.

Solana Salessi & Lorena Postai (2024) Título: “Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras” Instituciones: Universidad Nacional de Rafaela y Universidad Nacional del Litoral.

Universidad Nacional de Rosario, facultad de ciencias médicas escuela de enfermería epistemología y saber enfermero recopilación bibliográfica (2025) pág. 54.

Angelica Maria Valdivia Caycho(2025) “Satisfacción laboral y ausentismo del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital”.

Vidable, S. N. (2020) Título: “Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología” Institución: Universidad Nacional de Rosario.

LINK CON REFERENCIA

[file:///C:/Users/isabella/Downloads/CUADERNO_DE_TALLER_2025%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/isabella/Downloads/CUADERNO_DE_TALLER_2025%20(9).pdf)

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

<https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/242f31f1-d562-4d48-bfa4-8ecfce40cf6a/content>

<https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/1d050715-791f-484a-897a-6dc3ce5d4ccf/content>


Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS. 2020;28(1):37-48

<https://doi.org/10.15332/22484914.8733>

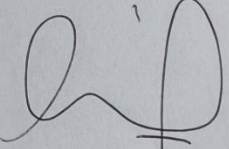
<https://doi.org/10.33326/27905543.2025.4.2315>

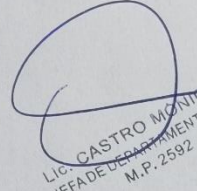
ANEXO I

Aval institucional

 **FCM** Facultad de Ciencias Médicas - UNR

-----Quien suscribe, Ross Carla Eliana.....
certifica que Ross Carla Eliana..... es estudiante de la carrera
Licenciatura en Enfermería. Para cumplimentar los requerimientos académicos de la
carrera la/el estudiante deberá entrevistar a un referente de la institución con el fin de
obtener información pertinente según la temática seleccionada con el fin de tomar
decisiones para la planificación de un Proyecto de investigación. Cabe aclarar que el
nombre de la institución no será explicitado en el proyecto, solo se hará referencia a la
dependencia y complejidad, de la misma. Desde ya agradecemos su valioso apoyo en el
proceso de formación de nuevos Licenciados en Enfermería-----
-----A pedido del interesado, se expide la presente constancia en la ciudad de
Rosario, Provincia de Santa Fe, a los 27 días del mes de AGOSTO.....


Ross Carla
37153622.


LIC. CASTRO MÓNICA B.
JEFA DE DEPARTAMENTO HEEP
M.P. 2592

Santa Fe 3100
Rosario s2000kr
Tel. 341 4804558 Fax
341 4804569
www.fmedic.unr.edu.ar



Rosario, 02 de JUNIO de 2025

Sra. Profesora
Mg. Rosana Inés Nores
Titular de Taller de Investigación
Escuela de Enfermería (FCM-UNR)
S _____ / _____ D:

Me dirijo a UD. a fin de informarle que he aceptado ser
la/el director/a de la tesina elaborada por ...CARLA ROSS

Titulada... Nivel de satisfacción y el ausentismo laboral, según antigüedad, en la profesión
del personal de enfermería de sala de cirugía, ortopedia y traumatología de un hospital
público

Aprovecho esta oportunidad para informar que he acompañado a la/el tesista durante la
elaboración del proyecto y **garantizo** que el mismo reúne los requisitos solicitados por la
asignatura en cuanto al contenido teórico que fundamenta el objeto de estudio, así como las
normas de estilo y presentación solicitadas. Por último, **doy fe que el presente trabajo no
presenta contenido que pueda vincularse a "plagio". -**

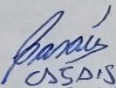
Sin otro en particular y a efectos de que el proyecto pase a
corrección adjunto a la presente un currículo vitae abreviado. -

Saludo atentamente.

Carlos Casais Mg. Lic. Enfermero.

Mat. 3660

DNI 20602642


CARLOS CASAIS
LIC. MAGISTER
EN ENFERMERIA
MAT. 3.660

ANEXO II

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

Título del estudio: Satisfacción laboral y tipo de ausentismo según la antigüedad del personal de enfermería en las salas de cuidados progresivos de cirugía, ortopedia, traumatología y clínica médica de un hospital público en Granaderos Baigorria.

Las presente encuestas, son de carácter anónima, tiene como finalidad recolectar información relacionada con el ausentismo laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en las áreas mencionadas. Su participación es voluntaria, no implicará costos económicos ni generará ningún efecto negativo para usted, pero su colaboración será fundamental para comprender mejor estos fenómenos y contribuir a futuras mejoras.

El objetivo principal del estudio es analizar la relación entre el tipo de ausentismo y la satisfacción laboral en función de la antigüedad profesional, durante el período de enero y febrero 2026.

Usted puede decidir abandonar la encuesta en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión. Toda la información que proporcione será tratada con estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente para fines de esta investigación, pudiendo también ser considerada en futuros estudios relacionados.

Al continuar, usted otorga su consentimiento para participar en este estudio, manifestando que ha sido informado adecuadamente y comprende los términos de su colaboración.

Eliross2709@gmail.com

0341-152423289

Firma del participante: _____

Operacionalización de variables

Variable 1: Satisfacción Laboral. Cualitativa, compleja, independiente, nivel de medición ordinal.

Definición conceptual: El grado de satisfacción laboral se refiere al nivel de satisfacción que una persona experimenta con su empleo. Diversos elementos pueden afectar esta satisfacción o insatisfacción, tales como la relación con la supervisión, las condiciones físicas del lugar de trabajo, los beneficios percibidos, la satisfacción derivada del propio trabajo y el grado de participación en las tareas laborales (Meliá y Peiró, 1998)

Dimensión 1: Supervisión

Indicadores:

- La supervisión recibida
- La proximidad y frecuencia de supervisión
- Como califican tus supervisores tu trabajo
- Apoyo recibido de los supervisores
- La igualdad y justicia de trato recibido de la institución de salud
- La capacidad de decidir autónomamente sobre asuntos relacionados con el trabajo

Dimensión 2: Ambiente físico de trabajo

Indicadores:

- Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo.
- Oportunidades de formación.
- Temperatura del lugar de trabajo.

- Ventilación del lugar de trabajo.
- Iluminación del lugar de trabajo.

Dimensión 3: Prestaciones recibidas

Indicadores:

- Negociaciones.
- Salario recibido.
- Limpieza, higiene y salubridad.
- Relaciones personales con superiores.
- Oportunidades de promoción.

Dimensión 4: Satisfacción Intrínseca del trabajo

Indicadores:

- Satisfacción que da el trabajo por sí mismo.
- Oportunidades que te ofrece el trabajo para hacer aquello en lo que eres bueno.
- Oportunidades que brinda el trabajo para realizar actividades que le apasionan.
- Objetivos, metas y producción a alcanzar.

Dimensión 5: Participación

Indicadores:

- Participación en las decisiones del departamento.
- Involucrarse en las decisiones del equipo de trabajo.
- Cumplimiento del convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Variable 2: Tipo de Ausentismo. Cualitativa, compleja, dependiente, nominal.

Definición conceptual: El ausentismo laboral es la ausencia de un trabajador en su puesto durante las horas correspondientes a su jornada laboral, ya sea justificada o injustificadamente.

Dimensión 1: Ausentismo Justificado

Indicadores:

- Enfermedades crónicas
- Enfermedades agudas
- Accidentes laborales
- Licencias por maternidad o paternidad
- Permisos legales o sindicales
- Otras ausencias justificadas según normativa

Dimensión 2: Ausentismo sin aviso (ASA)

Indicadores:

- Ausencia sin notificación previa ni justificación
- Presentación tardía sin aviso formal
- Faltas injustificadas no autorizadas

Variable 3: Antigüedad en la profesión. Cuantitativa, continua, independiente, nivel de medición de razón.

Definición operacional: cantidad de años que la persona ha desempeñado actividades laborales dentro de la profesión, según lo refiere el propio encuestado.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/ 23

Antigüedad en la profesión: _____

Estimado participante: catalogue de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Si una situación no se ha presentado, marque indiferente.

Insatisfecho: 1 (Muy)

2 (Bastante)

3 (Algo)

Indiferente: 4

Satisfecho: 5 (Algo)

6 (Bastante)

7 (Muy)

Nº	Cuestionario	1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer							

	las cosas que le gustan.							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y la calidad y cantidad de las tareas realizadas.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su lugar de trabajo.							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							

15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.							
18	El apoyo que recibe de sus supervisores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su sala o sector.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.							
22	El grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.							

Instrumento para la variable “Tipo de ausentismo”

Estimado participante, por favor marque con una cruz (X) la opción que mejor describa su situación, ya que no existen respuestas correctas ni incorrectas; se busca conocer su experiencia personal de manera honesta y sincera.

1. ¿Ha faltado a su puesto de trabajo durante la jornada laboral planificada?
 - Sí
 - No
2. En caso afirmativo, ¿la ausencia estuvo justificada?
 - Sí
 - No
3. En caso de ausencia sin aviso, ¿se comunicó adecuadamente después?
 - Sí
 - No