



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
OCUPACIONAL EN ENFERMERAS DEL SECTOR DE SALUD PÚBLICA**

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología
con mención en Psicología Social
que presenta la Bachiller:

DIANA PATRICIA TORRES ORÉ

ASESOR: ÁLVARO GONZÁLEZ RIESLE

LIMA-2015



Agradecimientos

A mis padres, por todo el esfuerzo que invirtieron en mi educación y porque sé que la alegría de obtener el título la comparten conmigo.

A mi asesor, Álvaro Gonzales Riesle, por su apoyo constante en el desarrollo de esta tesis y en todos los objetivos que decidí alcanzar con ella.

Por último, a todas las enfermeras que contribuyeron en la elaboración de este documento al brindarme un espacio a pesar de sus múltiples obligaciones pendientes.

Gracias





Resumen

La presente investigación tiene como objetivo explorar el nivel de Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública. Para tal fin, se aplicaron dos instrumentos de medición: Escala SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS a una muestra total de 100 enfermeras de dos hospitales de Lima Metropolitana, con un rango de edad de 22 a 61 años. A partir de los resultados obtenidos es posible decir que las enfermeras de los hospitales públicos tiene un nivel de Satisfacción Laboral promedio bajo, cuyas dimensiones con menor puntuación son: Beneficios Económicos y Condiciones de Trabajo. Asimismo, presentan un grado promedio bajo de Estrés Ocupacional, siendo el componente Superiores y Recursos el que obtiene un mayor puntaje. Finalmente, se halló que existe una correlación inversamente proporcional moderada entre el nivel total de Satisfacción Laboral y el de Estrés Ocupacional.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Estrés Ocupacional, enfermeras de hospitales.

Abstract

This research aims at exploring the level of Job Satisfaction and its relationship with Occupational Stress in nurses in the public health sector. To this end, two measuring instruments were applied: Scale SL - SPC for workers Andhra Job Stress Scale ILO-WHO a total sample of 100 nurses from two hospitals in Metropolitan Lima, within an age range of 22-61 years. The results suggest that the nurses in public hospitals have a low average Job Satisfaction level. The dimensions with lower scores are: Economic Benefits and Working Conditions. Also have a low average degree of Occupational Stress. The Senior and Resources components register the higher scores. Finally, a moderate inverse correlation was found between the total level of Job Satisfaction and Occupational Stress.

Keywords: Job Satisfaction, Occupational Stress, hospital nurses.



Tabla de Contenidos

Introducción.....	9
Satisfacción Laboral.....	9
Estrés Ocupacional.....	11
Relación entre variables.....	12
Método.....	15
Participante.....	15
Medición.....	15
Procedimiento.....	17
Resultados.....	19
Discusión.....	21
Referencias.....	27
Anexo A.....	35
Anexo B.....	36



Satisfacción Laboral

La Satisfacción de un colaborador con su trabajo y con su entorno laboral constituye un tema de interés creciente en las organizaciones. Ello tiene como fundamento la dependencia de otros aspectos relevantes para el éxito de las instituciones con el nivel de Satisfacción Laboral de los individuos que la componen (Rico, 2012), lo cual revela su trascendencia como factor mediador para el desarrollo de otras variables.

No existe un consenso en relación a la delimitación de la Satisfacción Laboral. Sin embargo, una significativa proporción de estudio ha situado el énfasis en el componente afectivo, definiéndola como un estado emocional positivo derivado de la valoración del trabajo que se realiza (Locke, 1976) y de la percepción de las propias prácticas laborales (Molina, Avalos, Valderrama y Uribe, 2009), las cuales dependen de los vínculos sociales que mantienen los colaboradores dentro de la organización, de sus valores y características personales (Betanzos y Paz, 2009; Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008) y del intercambio recíproco entre las demandas de la empresa con los objetivos y expectativas laborales del sujeto (Vallejo, Vallejo y Olivar, 2001).

Asimismo, se plantea que también está constituida por elementos cognitivos (Hulin y Judge, 2003 citado en Cuadra y Veloso, 2007) que se basan en las creencias del profesional sobre su experiencia de trabajo y en las comparaciones entre su realidad laboral con un estándar elaborado a lo largo del tiempo (Reyes, Reyes y Cofino, 2012). Aunado a ello, la Satisfacción Laboral implica un conjunto de actitudes desarrolladas por el trabajador sobre su práctica profesional (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996 citado en Cuadra y Veloso, 2007), la cual está ampliamente influida por la interacción entre el colaborador y las características del ambiente en donde desarrolla sus funciones (Hegney, Plank y Parker, 2006). Ello evidencia que la Satisfacción Laboral incluye tanto factores personales como del entorno.

Por otro lado, existen diversas teorías que han estudiado la Satisfacción Laboral desde diferentes ángulos. Una de las más relevantes es la Teoría de Higiene-Motivacional (Herzberg, 1968 citado en Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012), la cual plantea que los factores que son fuente de satisfacción son intrínsecos al trabajo (el contenido del trabajo, el logro, la responsabilidad y el crecimiento personal) y denominados como motivacionales. Mientras que a los elementos que causan insatisfacción, se les denomina

como factores de higiene y son extrínsecos a la labor (las políticas de la compañía, las relaciones interpersonales y con el supervisor, el salario y las condiciones de trabajo).

Estos planteamientos se vinculan con diversas variables que intervienen en el grado de Satisfacción Laboral que experimenta una persona respecto a su trabajo. Entre las principales se encuentran las condiciones físicas del centro laboral, que incluye no solo los espacios sino también el contar con todos los materiales necesarios para la realización de las actividades (Robins, 2003). El deterioro de estas condiciones ha sido asociado como una de las principales fuentes de insatisfacción (Malvarez y Castillon, 2006). Otra variable relevante son los beneficios laborales (Cavalcante, 2004). Si las recompensas son adecuadas se manifestará un mayor grado de Satisfacción Laboral (Vásquez, 2007), pues los colaboradores perciben una equivalencia entre su desempeño y sus beneficios remunerativos.

Además, el significado de la tarea es otro elemento trascendental, ya que los trabajadores se sienten más satisfechos con los empleos que les permiten desarrollar sus habilidades, facultades y conocimientos (López, 2005). Igualmente, Vásquez (2007) menciona que el desempeño de tareas tiene relevancia sobre el nivel de satisfacción, ya que se refiere a la valoración que hace el colaborador respecto a las actividades que realiza.

En la literatura se encuentran incontables investigaciones que abordan el tema de la Satisfacción Laboral. En el caso específico de la profesión de enfermería, un estudio realizado en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU) de Chile, ha encontrado que el nivel de satisfacción se relaciona con el reconocimiento del trabajo que realizan, con una adecuada interacción con los pares y con oportunidades de perfeccionamiento (Parra y Paravic, 2002 citado en Aguirre, 2009). Por otro lado, una investigación elaborada en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes de Venezuela indica que la insatisfacción laboral –en esta población– se vincula con la sobrecarga laboral y la falta de autonomía (Parada y cols., 2005).

Estudios peruanos efectuados sobre el sector de salud indican que la Satisfacción Laboral varía en función a la jerarquía del puesto, siendo los de menor rango los que presentan mayores niveles de insatisfacción (Bobbio y Ramos, 2010). Además, tales investigaciones refieren que iría decreciendo a partir de los diez años de servicio. Sin embargo, no se muestra un patrón uniforme de acuerdo a la edad del trabajador.

Estrés ocupacional

El Estrés Ocupacional es un fenómeno frecuente en el mundo laboral (Peiró, 2009; Serrano, Moya y Salvador, 2009; Rodríguez, Zarco y González, 2009; D' Anello, Marcano y Guerra, 2003), lo cual ha provocado que se convierta en un tema de interés y preocupación para las organizaciones (Gabel-Shemueli, Peralta, Paiva y Aguirre, 2012; Merino, Carbonero, Moreno-Jiménez y Morante, 2006). Ello se basa, principalmente, en los efectos negativos que provoca tanto en el rendimiento laboral, como en la calidad de vida de los colaboradores (Gabel-Shemueli y cols., 2012; Naranjo, 2009; Martínez y Díaz, 2007).

Si bien el Estrés Laboral es un término cuya delimitación conceptual puede ser considerada como ambigua (Rodríguez y cols., 2009), su definición parte de los primeros trabajos realizados por Selye, quien denominó al estrés como el “Síndrome General de Adaptación” (Fernández, 2010; Esteban, Díaz, Gonzales y Guevara, 2006; Gil-Monte, 2005; Mingote y Pérez, 2003), el cual definió como la respuesta no específica de un individuo ante la demanda o exigencia adaptativa ocasionada por condiciones externas que originan cambios internos.

Es a partir de estos planteamientos que se propone el concepto de Estrés Ocupacional, el cual hace referencia al resultado del vínculo o transacción entre la persona y su entorno de trabajo (Bernaldo y Labrador-Encinas, 2006). En esta interacción el individuo intenta responder a las exigencias laborales planteadas pero percibe que no cuenta con los recursos de adaptación necesarios para enfrentar la situación de manera satisfactoria (Bedoya, 2012; Newman y Beehr, 1979 citado en Richardson y Rothstein, 2008; Lazarus y Folkman, 1986 citado en Bernaldo y Labrador-Encinas, 2006).

Las causas que originan Estrés Laboral son múltiples. Específicamente en la profesión de enfermería surgen como consecuencia de un conjunto de factores estresantes vinculados a la ocupación que sobrepasan los recursos adaptativos de las trabajadoras (Mingote y Pérez, 2003). Ello puede deberse a que esta ocupación requiere gran madurez personal, así como la suficiente experiencia laboral para tomar decisiones difíciles sobre la salud de sus pacientes (Albaladejo y cols., 2004). Además, ellas afrontan -cotidianamente- la enfermedad, al enfermo y su familia, la sobrecarga de trabajo, así como el contacto con la muerte y el dolor (Noland, Cushway y Tyler, 1995 citado en Limonero, Tomás-Sábado,

Fernández-Castro y Gómez-Benito, 2004), lo cual genera un gran desgaste tanto físico como psicológico.

Otras razones que lo originan son las relacionadas con un ambiente físico inadecuado (Cáceres, 2012; Rodríguez y cols., 2009). Además, se señalan las causas organizacionales relacionadas con el clima laboral, la estructura de la organización, el diseño del puesto de trabajo y la tecnología; y las extra-organizacionales (Esteban y cols., 2006) como los conflictos familia-trabajo. Asimismo, se menciona que los empleos con turnos rotativos o que se desempeñan en la noche presentan mayores niveles de estrés (Castaño, 2013). Asimismo, Guillen y Guil (2002) indican que los trabajadores solteros tienen un nivel más alto de estrés que los casados, ya que el matrimonio puede ser un factor que impida la excesiva implicación en el trabajo.

Un estudio realizado a las enfermeras que laboran en el área crítica de un centro hospitalario de México reveló como las fuentes de estrés más relevantes el lidiar con el hacinamiento en la sala de emergencias, la alta cantidad de enfermos, las consecuencias fatales originadas por una decisión errónea, los dilemas tanto éticos como legales relacionados con su trabajo y las largas jornadas laborales (Hernández, Díaz y Nava, 2012).

Relación entre variables

Algunos estudios, como el realizado a los trabajadores de sanidad y banca en Madrid, señalan el vínculo que existe entre la Satisfacción y el Estrés Laboral, indicando que los colaboradores más estresados tienden a percibir su ambiente de trabajo como más desfavorable y se evalúan como menos satisfechos en algunos aspectos de su labor (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007). Del mismo modo, otra investigación desarrollada en la misma ciudad encontró que los colaboradores de la salud que atribuyen más importancia a las actividades que realizan, perciben menos estresores y presentan un nivel más alto de satisfacción (López-Araújo, Osca y Peiró, 2007).

Si bien las variables presentadas han sido empleadas en múltiples investigaciones, no existen estudios precedentes que empleen ambas en la población de enfermería del sector público de Lima a pesar de ser uno de los más inestables en la realidad peruana. Dicha inestabilidad puede verse reflejada en los reclamos constantes de este sector, lo cual evidenció la última huelga de enfermeras ocurrida en junio de 2014. En ella, el Sindicato de

Enfermeras del Seguro Social de Salud (Siness) indicó que los motivos de esta medida obedecen a la falta de insumos y material médico para la atención de los pacientes, al trato inequitativo de las escalas salariales, así como al déficit de enfermeras frente al creciente número de usuarios de hospitales (El Comercio, 2014).

Asimismo, estas demandas fueron las mismas que ocasionaron una huelga similar en mayo de 2012 por parte de este gremio, donde además se señaló que en los hospitales no se ejecutan las medidas de bioseguridad recomendadas internacionalmente y que mensualmente se registran cuatro nuevos casos de cáncer -en los profesionales de la salud- debido al estrés diario al que se ven sometidos (La República, 2012).

Dentro de los principales motivos para la falta de solución de este problema social, se encuentra el intentar resolverlo con medidas superficiales que no se dirigen a la verdadera causa que lo origina (Ormaechea y Bedoya, 2006). Frente a ello, es posible decir que esta problemática requiere un análisis más concienzudo sobre los verdaderos factores que la suscitan, logrando soluciones que se mantengan a lo largo del tiempo.

Esto puede ser logrado a través de las diferentes ramas de estudio, incluyendo a la Psicología Organizacional. Esta afirmación se basa en que las variables involucradas -como los beneficios económicos, el espacio físico, la sobrecarga de trabajo, entre otras- son fuentes de satisfacción intrínsecas o extrínsecas al trabajo (según la Teoría de Higiene Motivacional) y mencionadas entre las principales causas de Estrés Ocupacional. Por lo tanto, es factible indicar que el estudio tanto de la Satisfacción como del Estrés Laboral puede proveer un mayor conocimiento de esta problemática.

Por ende, esta investigación tiene como objetivo principal el explorar el nivel de Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del Sector de Salud Pública. Lo cual podría originar una base para crear mejores estrategias de gestión, que no solo resolverían el problema sino que lograrían un efecto positivo en la organización promoviendo su transformación hacia rumbos más constructivos.



Método

Participantes

La muestra de estudio constó de 100 enfermeras de dos hospitales de Lima Metropolitana. Respecto a sus características sociodemográficas, la edad de las participantes osciló entre los 22 y 61 años ($M=42.01$, $D.E.=11.41$). Asimismo, el tiempo de ejercicio de la profesión estaba comprendido desde 1 hasta los 40 años ($M=17.19$, $D.E.=11.22$). Además, todas las participantes tienen educación universitaria completa.

Tabla 1

Características demográficas de las participantes

Característica	n	%
Edad		
22 años - 34 años	31	31
35 años - 47 años	30	30
48 años - 61 años	39	39
Tiempo de ejercicio de la profesión		
1 año - 13 años	41	41
14 años- 27 años	37	37
28 años a 41 años	22	22
Estado Civil		
Soltero	29	29
Casado	67	67
Viudo	4	4
Nivel Socioeconómico		
Medio Alto	12	12
Medio	68	68
Medio Bajo	20	20
Turno de trabajo		
Fijo	32	32
Rotativo	68	68

n=100

Medición

La satisfacción laboral de las enfermeras se midió a través de la Escala SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana, instrumento diseñado por Sonia Palma (2005). Esta prueba consta de 27 ítems que permiten una evaluación de la actitud hacia el trabajo, revelando cuán agradable o desagradable le resulta al colaborador su actividad laboral. Cada enunciado es valorado por los participantes a través de un formato tipo Likert del 1 al

5, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”, siendo el puntaje mínimo de 27 y el máximo de 135. Los rangos del nivel total de Satisfacción se dividen de la siguiente manera: Muy Satisfecho (de 117 o más), Satisfecho (de 103 a 116), Promedio (de 89 a 102), Insatisfecho (de 75 a 88) y Muy Satisfecho (de 47 o menos).

Los 27 enunciados fueron agrupados en 4 dimensiones -respetando la distribución dada por la autora- las cuales presentan los siguientes coeficientes de confiabilidad: Significación de la Tarea ($\alpha=.79$), Condiciones de Trabajo ($\alpha=.73$), Reconocimiento Personal y/o Social ($\alpha=.66$), y Beneficios Económicos ($\alpha=.66$).

La dimensión Significación de la Tarea está integrada por ítems como “La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra” o “Me siento útil con la labor que realizo”. El componente Condiciones de Trabajo presenta como ejemplos de ítem: “La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores” o “El ambiente donde trabajo es confortable”. El Reconocimiento Personal se conforma por ítems inversos como “Siento que recibo mal trato de parte de la empresa” o “Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras”. En relación a la dimensión Beneficios Económicos tiene como ejemplos de ítems inversos a “Mi sueldo es muy bajo para la labor que realice” o “Me siento mal con lo que gano”.

Por otro lado, el estrés ocupacional fue medido por medio de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada para ser aplicada en población peruana por Ángela Suárez (2013). La prueba está compuesta por 25 enunciados que evalúan el estrés en el trabajo. El tipo de formato empleado es una escala tipo Likert con siete opciones que van desde “Nunca” es fuente de estrés =1, hasta “Siempre” es fuente de estrés =7, siendo 25 el puntaje mínimo y 175 el máximo. Los rangos del nivel total de Estrés se dividen en: Bajo (de 25 a 101), Promedio Bajo (de 103 a 119), Promedio Alto (de 120 a 128) y Alto (de 129 a 175).

Los niveles de confiabilidad para las dos dimensiones de la prueba son adecuados: Superiores y Recursos ($\alpha= .95$) y Organización y Equipo de Trabajo ($\alpha= .94$). Se mantuvieron los componentes y la distribución de ítems propuesta por la autora.

En el caso de la primera dimensión, está compuesta por ítems como “El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me pone tenso” o “El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa tensión”. En lo referente a la

segunda, se encuentran ítems como “El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa tensión” o “El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa tensión”.

Procedimiento

Se seleccionaron dos hospitales de Lima Metropolitana. Posteriormente, se contactó al director de cada centro médico a través de una carta de presentación, en la cual se le explicaba el propósito de la investigación. Una vez que se obtuvo su autorización para realizar el estudio, se tramitó con el Área de Capacitación los permisos necesarios para ejecutar la aplicación.

Luego de ello, se coordinó con la enfermera en jefe los horarios y las áreas a las que se tendrían acceso. La aplicación de los instrumentos se realizó de manera individual según la disponibilidad de tiempo de cada enfermera. A las participantes se les indicó que las pruebas son confidenciales y anónimas por lo que su identidad y datos sociodemográficos no serían revelados en ningún momento de la evaluación ni después de ella. Además, se les explicó que la información brindada sería empleada en el presente estudio, estrictamente para fines académicos. Posteriormente, se les entregó el consentimiento informado (ver anexo A) y a las participantes que aceptaron, se les aplicó la ficha de datos sociodemográficos (ver anexo B) y los dos instrumentos.

En relación a los análisis estadísticos, para ambas escalas se efectuaron análisis de confiabilidad en cada una de las dimensiones que las comprenden. De este modo se comprobó la consistencia interna de los datos recogidos. Por tanto, en la Escala SL-SPC, se respetaron los ítems asignados a cada una de las cuatro dimensiones que mide la prueba. Asimismo, en el caso de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS se mantuvieron las dimensiones y la distribución de ítems propuesta por la autora.

A continuación, en cada uno de los cuestionarios se realizaron análisis descriptivos para hallar el nivel que presentan estas variables en la muestra de estudio. Después se ejecutaron análisis de normalidad a través de la prueba Kolmogorov Smirnov para identificar la distribución de los datos. De acuerdo a este resultado se desarrollaron los análisis pertinentes para identificar las diferencias significativas entre grupos según las variables sociodemográficas. Finalmente, se utilizó la prueba de Spearman para los análisis de correlación entre las dimensiones de las dos escalas.



Resultados

Satisfacción Laboral

A nivel descriptivo, la muestra presenta el nivel “Insatisfecho” en la escala de Satisfacción Laboral ($M=84.20$; $D.E.=7.71$). Asimismo, se observa que en la dimensión de Significación de la Tarea, los participantes muestran una $M=33.49$ ($D.E.=3.68$), mientras que en la dimensión de Condiciones de Trabajo tienen una $M=22.15$ ($D.E.=3.23$). En relación a la dimensión de Reconocimiento Personal se aprecia una $M=19.42$ ($D.E.=1.69$), por último, en lo referente a la dimensión de Beneficios Económicos se indica una $M=9.14$ ($D.E.=1.69$).

Además, se realizó una comparación entre la variable “Tiempo de Ejercicio de la Profesión” y las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral, encontrándose que existen diferencias significativas con la dimensión de Condiciones de Trabajo en relación al personal de enfermería que tiene laborando entre 1 a 13 años ($M=24.00$; $D.E.=3.23$), 14 a 27 años ($M=21.00$; $D.E.=2.70$) y 28 a 41 años ($M=21.00$, $D.E.=3.51$).

Conjuntamente, se halló diferencias entre el turno de trabajo con el componente Significación de la Tarea ($U=564$, $p=.001$) siendo la mediana del turno fijo ($Mdn=36.00$) mayor que la del turno rotativo ($Mdn=32.00$). Lo mismo ocurre con el componente Condiciones de Trabajo ($U=351$, $p=.001$) pues el turno fijo tiene una $Mdn=24.00$, mientras que el turno rotativo presenta una $Mdn=21.00$. Por último, en el componente Beneficios Económicos también se encontró diferencias estadísticamente significativas ($U=602$, $p=.001$), teniendo el turno fijo una $Mdn=10.00$, mientras que el turno rotativo indica una $Mdn=8.00$.

Estrés Ocupacional

A nivel descriptivo, se puede apreciar que el Estrés Ocupacional de la muestra se sitúa en el rango bajo de la escala ($M=99.44$; $D.E.=13.49$). Además, su primer componente “Superiores y Recursos” muestra una $M=52.09$ ($D.E.=7.9$), mientras que el segundo “Organización y Equipo” exhibe una $M=47.35$ ($D.E.=9.53$).

Asimismo, se efectuó una comparación entre la variable “Tiempo de Ejecución de la Profesión” respecto a las dimensiones de la Escala de Estrés Ocupacional. Se halló que existen diferencias significativas entre la dimensión Superiores y Recursos con el tiempo

que tienen las enfermeras realizando su trabajo: de 1 a 13 años con una $M=49.00$ ($D.E.=8.79$), de 14 a 27 años con una $M=55.00$ ($D.E.=6.89$) y de 28 a 41 años con una $M=56.50$ ($D.E.=6.47$).

Igualmente, utilizando la prueba U de Mann-Whitney se encontró una diferencia estadísticamente significativa ($U=128$, $p=.001$) entre la variable “Turno de Trabajo” respecto al componente Superiores y Recursos, tendiendo el turno fijo ($Mdn= 45.00$) menores niveles de estrés que el turno rotativo ($Mdn=56.00$), en relación a dicha dimensión.

Relaciones entre variables

A continuación, se presenta las relaciones significativas entre los niveles de Satisfacción Laboral con los componentes de Estrés Ocupacional.

Se encontró una correlación inversa de grado medio, entre el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral respecto a la puntuación total de la Prueba de Estrés Ocupacional ($r=-0.35$). Por otro lado, se halló una correlación media entre el componente Superiores y Recursos con las dimensiones Condiciones de Trabajo ($r=-0.49$), Reconocimiento Personal ($r=-0.30$) y Beneficios Económicos ($r=-0.35$) (Ver Tabla 2).

Tabla 2

Correlaciones entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y Estrés Ocupacional

Medidas	1	2	3	4	5	6	7	8
Satisfacción Total	-	.75	.57	.53	.82	-.35*	.04	-.58
Condiciones de trabajo		-	.21	.42	.52	-.36	-.05	-.49*
Reconocimiento personal			-	.14	.53	-.16	-.06	-.30*
Beneficios económicos				-	.18	-.28	-.10	-.35*
Significación de la tarea					-	-.23	.13	-.49
Estrés Total						-	.74	.70
Organización y equipo							-	.13
Superiores y recursos								-

* $p<0.01$

Discusión

Satisfacción Laboral

En referencia a esta variable, los resultados hallados resaltan que la muestra presenta el nivel “Insatisfecho” en relación a su Satisfacción Laboral. Asimismo, respecto a las dimensiones, se aprecia que los factores motivacionales extrínsecos: Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos, obtuvieron un nivel “Insatisfecho” en la escala de Satisfacción a diferencia de los componentes Significación de la Tarea y Reconocimiento Personal/Social (factores motivacionales intrínsecos) que se ubican en el grado “Satisfecho”. Ello iría acorde con lo señalado por Herzberg (1968 citado en Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012), quien plantea que los factores que son fuente de satisfacción son los intrínsecos al trabajo, mientras que los elementos extrínsecos a la labor serían los causantes de la insatisfacción laboral.

En relación a las dimensiones que obtuvieron un puntaje ubicado en el rango “Satisfecho”, se aprecia que la Significación de la Tarea produce satisfacción en las enfermeras pues les permite desarrollar sus habilidades, facultades y conocimientos (López, 2005), lo cual las mantiene en un continuo proceso de aprendizaje afectando positivamente su crecimiento profesional y personal. Además, la relevancia que tiene el trabajo que realizan les brindaría un estado emocional positivo ya que sienten que su labor es valorada.

Por otro lado, el Reconocimiento Personal/Social que manifiestan las enfermeras favorece en la satisfacción con su trabajo debido a que perciben como favorables sus propias prácticas laborales. Asimismo, estaría ampliamente influenciado por la interacción entre el colaborador y las características del ambiente en donde desarrolla sus funciones (Hegney, Plank y Parker, 2006), ya que la satisfacción no solo incluye factores personales sino también del entorno. Por ello, la evaluación positiva que tenga el otro significativo sobre su trabajo (jefe, autoridades de la institución, sociedad) tendrá repercusiones en su nivel de satisfacción.

Contrariamente, el nivel de satisfacción laboral es “Insatisfecho” en el componente Beneficios Económicos. Ello se puede deber a que las enfermeras de los hospitales perciben que existe una incongruencia entre su desempeño y las remuneraciones que reciben (Vásquez, 2007). Otra posible causa es que existe un déficit en el número de enfermeras por hospital, lo que provocaría una sobrecarga de trabajo al tener que atender un mayor

número de pacientes (El Comercio, 2014). Al no haber un intercambio recíproco entre las exigencias de la empresa y sus expectativas, se originan creencias adversas sobre su salario (Reyes, Reyes y Cofino, 2012), las cuales se elaboran mediante las comparaciones entre su realidad laboral y un estándar creado a lo largo del tiempo.

Igualmente, la dimensión Condiciones de Trabajo sugiere un nivel “Insatisfecho”. Esto se vincula con el deterioro o la falta de recursos de los hospitales de Latinoamérica (Malvarez y Castellón, 2006) para el desarrollo óptimo de las actividades que tienen a cargo sus colaboradores. Ello se ocasiona porque la mayoría de hospitales de Lima no cuentan con las condiciones óptimas por la falta de mantenimiento en las sedes, el envejecimiento de los utensilios de trabajo y sobre todo por el hacinamiento que se origina por la alta cantidad de pacientes que ingresan diariamente.

Otro resultado relevante respecto al componente Condiciones de Trabajo indica que va decreciendo su nivel de satisfacción cuando es mayor el tiempo de ejercicio de la profesión. Ello puede ser ocasionado porque las enfermeras con más años laborando, han visto (en mayor medida) el incumplimiento de sus expectativas y demandas en relación a contar con los materiales y espacios adecuados, lo cual provoca incredulidad al pensar que se pueda realizar un cambio positivo para ellas. Aunado a ello, la investigación realizada por Bobbio y Ramos (2010) señala que la Satisfacción Laboral en enfermeras iría decreciendo a partir de los diez años de servicio.

Por otro lado, se ha encontrado diferencias significativas entre la variable turno y las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos. En los tres componentes, el personal de enfermería que labora en el turno fijo presenta mayores niveles de satisfacción que el del turno rotativo. Esto podría ocasionarse porque un horario variable implica un menor nivel reciprocidad entre las demandas de la empresa con los objetivos y expectativas del sujeto (Vallejo, Vallejo y Olivar, 2001). Además, un turno rotativo implicaría la dependencia de otras actividades a la programación cambiante del horario de trabajo. La insatisfacción que provocaría la falta de autonomía (Parada y cols., 2005) no sería compensada ya que existe una percepción negativa hacia su remuneración y sobre las condiciones en las que trabajan.

Estrés Ocupacional

En relación al constructo Estrés Ocupacional, se halló que el componente Superiores y Recursos presenta un nivel promedio de estrés a diferencia de la dimensión Organización y Equipos, la cual manifiesta un grado bajo de estrés. Esta disparidad puede sustentarse en que tanto la relación con los jefes como el contar con los materiales y adecuada disposición del espacio físico son factores fundamentales para que las enfermeras puedan realizar su trabajo diario de manera idónea.

Por lo tanto, si estos factores se ven negativamente afectados pueden provocar que las enfermeras no puedan responder -de manera satisfactoria- a las exigencias planteadas pues su trabajo se ve obstaculizado (Bedoya, 2012; Newman y Beehr, 1979 citado en Richardson y Rothstein, 2008; Lazarus y Folkman, 1986 citado en Bernaldo y Labrador-Encinas, 2006). Asimismo, es relevante recalcar que tanto los recursos (Cáceres, 2012; Rodríguez y cols., 2009) como las relaciones interpersonales (Rodríguez y cols., 2009; Assis y Giuliano, 2008; Esteban y cols., 2006; Mingote y Pérez, 2003) constituyen las principales fuentes de estrés.

Otro hallazgo importante sobre la dimensión Superiores y Recursos indica que su nivel de estrés aumenta con la acumulación de los años que tienen las enfermeras ejecutando su profesión. Esto se podría deber a que el personal de enfermería que tiene más tiempo trabajando ha experimentado mayor exposición a situaciones de enfermedad, muerte, sobrecarga laboral, dolor (Noland, Cushway y Tyler, 1995 citado en Limonero y cols., 2004) y toma de decisiones difíciles sobre la salud de sus pacientes (Albaladejo y cols., 2004), lo cual ocasiona que tengan una mayor sensibilidad a estresores externos.

Además, el naturalizar -en los hospitales- tanto la carencia de recursos como la inadecuada supervisión por parte de los superiores (debido a la aglomeración de pacientes por atender), provoca que ello sea una situación a la que se tienen que enfrentar constantemente pues la solución no depende de ellas. Toda esta acumulación de elementos, que repercuten negativamente en su trabajo, ocasiona -con el pasar del tiempo- un mayor desgaste repercutiendo en el aumento de su nivel de estrés.

En esta misma línea, el presente estudio encontró que la dimensión Superiores y Recursos presenta mayores niveles de estrés cuando el turno de las enfermeras es rotativo. Ello concuerda con lo hallado por Castaño (2013), quien señala que el horario fijo y diurno

es el que produce menores niveles de Estrés. Asimismo, el mayor desgaste que produce laborar en turnos rotativos puede verse impulsado por una mala gestión del jefe o por la nulidad o deterioro de los recursos.

Relaciones entre variables

A partir de los resultados obtenidos en cuanto a la vinculación de las variables estudiadas, se halló una correlación inversa entre el nivel total de Satisfacción Laboral y Estrés Ocupacional. Ello se puede deber a que la satisfacción en el trabajo es un estado positivo derivado de la valoración (Locke, 1976) y percepción de las propias prácticas laborales (Molina, Avalos, Valderrama y Uribe, 2009). Lo cual implica un conjunto de actitudes desarrolladas por el trabajador sobre su práctica profesional (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996 citado en Cuadra y Veloso, 2007), influida por las características del ambiente en donde desarrolla sus funciones (Hegney, Plank y Parker, 2006).

Sin embargo, cuando el individuo percibe que no cuenta con los recursos de adaptación necesarios para enfrentar el vínculo laboral con la organización, comenzará a modificar dicho estado positivo hacia el aumento de sus niveles de estrés al intentar responder a las exigencias laborales. Por ende, al elevarse el grado de estrés en una persona afectará inversamente su satisfacción con el trabajo.

Por otro parte, se encontró una relación negativa moderada entre la dimensión Superiores y Recursos con Condiciones de Trabajo. Al respecto, Robins (2003) refiere que las Condiciones de Trabajo no solo implican la distribución de los espacios, la iluminación y la ventilación sino que también abarca el contar con todos los implementos necesarios para que el personal pueda realizar sus actividades. Por lo tanto, si el personal de enfermería presenta mayores niveles de estrés en el componente Superiores y Recursos, afectará inversamente la satisfacción de las enfermeras ya que existe la percepción de que no cuentan los requisitos indispensables para ejecutar sus funciones. Ello se ve reflejado en la última huelga de enfermeras en el 2014, ya que mencionaban a la escasez de material e insumos para la atención de los pacientes como una de sus principales demandas (El Comercio, 2014).

Asimismo, se halló un vínculo negativo moderado entre Superiores y Recursos con Reconocimiento Personal y Social. Ante ello, Molina, Avalos, Valderrama y Uribe (2009) mencionan que tanto la valoración del personal de enfermería sobre sus propias prácticas

laborales como la percepción social del trabajo que ejecuta genera un estado emocional positivo. Por ende, si ellas observan que no pueden efectuar un trabajo de calidad por la escasez o mal estado de los recursos y además, sus superiores no cuentan con las competencias para revertir la situación, se genera un estado de insatisfacción ya que no pueden reconocerse ni ser reconocidas por un buen desempeño.

Por último, se observó que existe una relación inversa entre el componente Superiores y Recursos con los Beneficios Económicos. Ello es ocasionado porque si las enfermeras no cuentan ni con los recursos ni con una adecuada administración por parte de sus jefes para el desarrollo de sus actividades, éstas les serán más difíciles de desarrollar. Por lo tanto, al no percibir equivalencia entre su desempeño y las exigencias de la empresa con sus beneficios remunerativos se generaría menor satisfacción (Vásquez, 2007).

A partir de la información recabada por medio de la presente investigación, es posible entender que el personal de enfermería de los hospitales de Lima Metropolitana, tienen un nivel “Insatisfecho” de Satisfacción Laboral. Si bien, uno de los componentes con puntuación más negativa fue el de Beneficios Económicos, ello no implica que la satisfacción se centre solo en el salario, sino que hay otras variables (como los recursos, las condiciones de trabajo y la relación con los superiores) que de igual manera influyen en su bienestar laboral. Por lo tanto, es necesario recalcar que las políticas que se implementen para solucionar los conflictos del Sector Salud Pública no serán las adecuadas si solo sitúan a los beneficios remunerativos como el único factor de importancia.

Igualmente, si bien el nivel de estrés es promedio o promedio bajo en los componentes Recursos y Superiores y Organización y Equipos, respectivamente; no debe de ser minimizada su importancia como un factor relevante para el bienestar de las colaboradoras de la salud. Específicamente el factor Recursos y Superiores se vincula de manera inversa con los componentes de Satisfacción Laboral como Condiciones de Trabajo, Reconocimiento y Beneficios Económicos. Por ende, es importante comprender que es necesario un nivel adecuado en ambos para mantener el estado emocional positivo en las enfermeras.

Limitaciones y recomendaciones para futuros estudios

Dentro de las limitaciones más relevantes de esta investigación está el hecho de que la aplicación de las pruebas a las enfermeras se dio en distintos ambientes, lo cual originó que no se tuviera una estandarización en las condiciones (iluminación, ventilación, ruido, etc.) ya que el llenado de los formularios se ejecutó de manera individual dependiendo de su disponibilidad de tiempo. Además, en algunos casos su interrumpió su participación pues tenían que cumplir con sus labores programadas o por alguna eventualidad que surgió en el sector a cargo. Por ello, se recomienda que la aplicación sea un mismo espacio y que se dé en el tiempo libre de las enfermeras para evitar distractores, homogenizando en mayor medida la aplicación.

Otra limitación recae en que la población de estudio pertenecía solo a hospitales de Lima, siendo las enfermeras únicamente mujeres. Por lo cual, se sugiere hacer un estudio similar en otros departamentos del Perú para comparar si la percepción de las enfermeras de hospitales del interior es similar a la de Lima por ser el mismo Estado el que las administra. Asimismo, sería aconsejable que también se incluya en la muestra a los enfermeros para evaluar si existen diferencias en base a sexo. Adicionalmente, se recalca que los enfermeros podrían ser una población interesante de estudio ya que su número es mucho menor que el de las mujeres dedicadas a esa profesión.

Referencias

- Aguirre, D. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: Factores que la afectan. *Revistas Habaneras de Ciencias Médicas* 8(4). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414045021>
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M., y Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17078408>
- Alfarro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Assis, P. y Giuliano G. (2008) Vida laboral, estrés y salud mental. *Revista de Salud Pública*, 23(2) 1-2.
- Bedoya Chico, J. (2012). *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- Bernaldo, M. y Labrador-Encinas, F. (2006). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 323-335. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33717060005>

- Betanzos-Díaz, N. y Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista de Enfermería*, 19(1), 35-41.
- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 1-6. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987316>
- Cáceres, M. (2012). *Cómo el estrés térmico laboral afecta el desempeño de los colaboradores de Codepret S.A.* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1615/1/T-UCE-0007-37.pdf>
- Castaño, A. (2013). *Relación entre el trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería.* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/18250/4/TFM%20Relación%20entre%20trabajo%20a%20turnos.pdf>
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina.* (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). *Revista Universum*, 23(2), 66-85.
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 2(22), 43-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004>

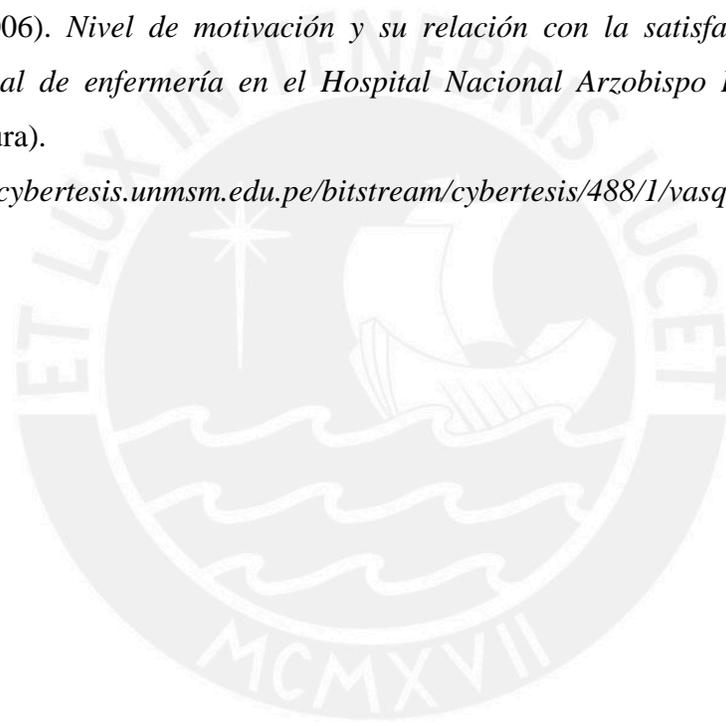
- D' Anello, S., Marcano, E. y Guerra, J. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes, Mérida. Venezuela. *Médula*, 9(4), 4-9.
- El Comercio. (2014, mayo 24). EsSalud: Sindicato de enfermeras iniciará huelga el 10 de junio. *El Comercio*. Recuperado de http://elcomercio.pe/lima/ciudad/essalud-sindicato-enfermeras-iniciara-huelga-10-junio-noticia-1731612?ref=flujo_tags_517217&ft=nota_4&e=titulo
- Esteban, S., Díaz, J., Gonzales, P. y Guevara, N. (2006). *II Compendio de investigaciones 2005-2006*. Callao: CICP.
- Fernández, P. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio* 13(25), 111-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>
- Fernández, V. (2000). *Enfermería, una profesión de alto riesgo*. México D.F.: Universidad Iberoamericana.
- Gabel-Shemueli, Peralta, Paiva y Aguirre (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.

- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281.
- Hernández, M., Díaz, A. y Nava, S. (2012). Situaciones estresantes percibidas por enfermeras: Una descripción contingencial. *Tesis Psicológica*, 7(2), 63-73. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139026418006>
- La República. (2012, mayo 24). Enfermeras de EsSalud realizarán paro nacional el 29 y 30 de mayo. *La República*. Recuperado de <http://larepublica.pe/24-05-2012/enfermeras-de-essalud-realizaran-paro-nacional-el-29-y-30-de-mayo>
- Limonero, J., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J. y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 10(1), 29-41.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology: Research and Practice* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Co. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723578015>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 15(8), 26.
- López-Araújo, B., Ossa, A. y Peiró, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19, 81-87.
- Malvarez, S. y Castrillón, M. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. *Revista de Enfermería*, 14(2), 101-116.

- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario Decore y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19, 95-101.
- Martínez, E. y Díaz, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores*, 10(2).
- Merino, E. Carbonero, M. Moreno-Jiménez, B. y Morante, M. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18(3), 419-424. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718314>
- Mingote, J. y Pérez, S. (2003). *Estrés en la enfermería*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L. y Uribe, A., 2009. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y educación en enfermería* 27(2), 218-225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105213195007>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Ormaechea, I. y Bedoya, C. (2006). Conflicto social y construcción democrática. *Quehacer*, 164, 42-51.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y validación de una escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_laboral.php

- Parada, M., Moreno, B., Mejías, M., Rivas, F., Rivas, F., Cerrada, F. y Rivas, P. (2005). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 33-45.
- Peiró, J. (2009) *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Reyes, Y., Reyes, J. y Cofiño, M. (2012). Grado de satisfacción laboral de los médicos generales integrales de Sagua la Grande. *Medisur*, 10(3), 7-13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180023391003>
- Richardson, K. y Rothstein, H. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 69-93.
- Rico, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa* 14, 137-158. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233124703007>
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F.: Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Rodríguez, A., Zarco, V. y González, J. (2009) *Psicología del trabajo*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Serrano, M., Moya, L. y Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150-159. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594017>

- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center en Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>
- Vallejo, R., Vallejo, J. y Olivar, S. (2001). Job satisfaction in Banking workers. *Psicothema*, 13(4), 629-635. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/490.pdf>
- Vásquez, S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez_ss.pdf





Anexo A

Consentimiento Informado

El presente documento es un consentimiento informado a través del cual se le solicita su autorización para participar en la investigación presentada, la cual está siendo realizada por Diana Torres Oré, estudiante de la carrera de Psicología Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El propósito de esta investigación consiste en conocer la actitud y conductas que presenta hacia su trabajo.

Si acepta participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas de los dos cuestionarios presentados. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede realizar preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique en alguna forma.

Desde ahora agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Diana Torres Oré. He sido informada de que la meta de esta investigación es conocer las actitudes y conductas que presento hacia mi trabajo.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me perjudique de alguna forma. De tener preguntas sobre mi participación en esta investigación, puedo contactar a la autora en la siguiente dirección electrónica: diana.torres@pucp.pe

Fecha

Firma del participante

Anexo B**Ficha de datos sociodemográficos**

1. Edad: _____

2. Estado Civil (marque su respuesta):

Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () Conviviente ()

3. ¿En qué nivel socio-económico se ubicaría Ud.? (Marque su respuesta):

Alto () Medio-Alto () Medio () Medio-Bajo () Bajo ()

4. ¿Cuál es su grado de instrucción? (coloque un aspa en su opción)

- Educación primaria
- Educación secundaria
- Educación superior universitaria en curso o incompleta
- Educación superior universitaria completa
- Educación superior técnica en curso o incompleta
- Educación superior técnica completa

5. (Si marcó educación superior universitaria o técnica) Especificar nombre de la carrera o especialidad estudiada: _____

6. Ocupación o cargo laboral actual: _____

7. Tiempo de ejercicio de la profesión: _____

8. Turno (coloque un aspa en su opción):

Mañana () Tarde () Noche () Rotativo ()