

Motivación y
Absentismo su
Relación en
Enfermería

Master de Gestión y Administración en Enfermería

E.U.E. STA. MADRONA

Promoción 1991-93

Olga Bonavida Martínez
Gloria Canal Oriol
M^o Àngels Pi Sans

R. 10.551

Agradecemos a nuestras familias todo el apoyo prestado que ha supuesto en muchos momentos un sacrificio personal.

También queremos agradecer a las Instituciones: "Quinta Salut La Alianza" y "Servei Especial d'Urgencies" de Barcelona del Institut Català de la Salut el habernos facilitado realizar el curso.

Agradecemos a la Dra. M^a Lluïsa Treviño directora del S.E.U., a la Sra. Esther Nuñez directora de enfermería y a las Sras. Concepció Cabanes y M^a Pilar López directoras de enfermería del Hospital Sagrado Corazón Q.S.A. el soporte prestado a lo largo de todo el curso.

Damos las gracias a R.C. Gutiérrez por facilitarnos la utilización de los Medios Técnicos.

Igualmente queremos mencionar la colaboración profesional de nuestros compañeros de equipo durante nuestras ausencias.

Índice

1	Introducción	1
2	Justificación	2
3	Objetivos	3
4	Marco Teórico	4
5	Hipótesis	25
6	Proceso Metodológico	26
7	Resultados Estadísticos	32
8	Conclusiones	63
9	Propuestas	68
10	Límites de la Investigación	70
11	Bibliografía	71

Índice

- 1 **Introducción**
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

En el momento en que nos empezamos a plantear el tema sobre el que versaría nuestra investigación, hicimos un análisis en profundidad de todo aquello que era motivo de preocupación o causa de problemas frecuentes para nosotras como gestoras en Enfermería.

Surgieron diversos temas importantes y fue difícil su elección.

Nuestro interés se centró sobre el tema del absentismo laboral y a su vez, en todos aquellos factores que podrían influir favoreciéndolo o disminuyéndolo.

Conocedoras de la revalorización del factor humano a nivel internacional en las organizaciones laborales, tendencia con la que nos sentimos plenamente identificadas, hemos escogido investigar la motivación por ser el factor que está más relacionado con la actuación humana, pudiendo llegar a ser impulso para el trabajo y la autorrealización.

Esperamos conseguir una investigación que vaya esclareciendo nuestras inquietudes y abra caminos a nuevos estudios.

Índice

1 Introducción

2 Justificación

3 Objetivos

4 Marco Teórico

5 Hipótesis

6 Proceso Metodológico

7 Resultados Estadísticos

8 Conclusiones

9 Propuestas

10 Límites de la Investigación

11 Bibliografía

Actualmente el absentismo laboral en la profesión de Enfermería constituye un grave problema dentro del mundo laboral por su magnitud, frecuencia y número de afectados.

El absentismo tiene repercusiones negativas a diversos niveles:

1. Sobre el cliente repercute en la calidad, individualización y continuidad de los cuidados, debido a la disminución de profesionales que le cuidan.
2. En el clima de trabajo en equipo, enrareciéndolo y dificultando el logro de objetivos, debido a la ausencia de las personas implicadas en la consecución de los mismos.
3. En la falta de implicación del cuidado continuado e integral al paciente, por los cambios permanentes de unidad y de forma transitoria, a los que se ven sometidos los profesionales con el fin de cubrir las vacantes no programadas.
4. Sobre el presupuesto de recursos humanos, aumentando el gasto sanitario, con el consiguiente coste de oportunidad para otros servicios y prestaciones.

Nuestra función fundamental como enfermeras es cuidar, y para obtener niveles altos de calidad de cuidados son necesarias una buena formación y una motivación continua.

Diariamente el profesional de Enfermería ha de afrontar situaciones críticas en las que juegan un papel importante las relaciones humanas. Difícilmente podrá conseguirlo si no está motivado. Así pues, la motivación es un factor suficientemente importante como para que los gestores de Enfermería dediquen una parte considerable de su trabajo en fomentarla.

Por todo ello consideramos importante investigar en este campo para sentar unas bases que nos indiquen cómo incidir positivamente desde la gestión sobre la motivación y, en consecuencia, el absentismo laboral.

Índice

1 Introducción

2 Justificación

3 **Objetivos**

3.1 - Objetivo General

3.2 - Objetivos Específicos

4 Marco Teórico

5 Hipótesis

6 Proceso Metodológico

7 Resultados Estadísticos

8 Conclusiones

9 Propuestas

10 Límites de la Investigación

11 Bibliografía

3.1 OBJETIVO GENERAL

Investigar en qué grado la motivación laboral del personal de Enfermería incide en el absentismo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar la incidencia y causas del absentismo del personal de Enfermería.

Conocer el grado de influencia de cada uno de los factores de satisfacción asociados a la motivación.

Índice

1 Introducción

2 Justificación

3 Objetivos

4 Marco Teórico

4.1 - Motivación

4.2 - Absentismo

4.3 - Interrelación

5 Hipótesis

6 Proceso Metodológico

7 Resultados Estadísticos

8 Conclusiones

9 Propuestas

10 Límites de la Investigación

11 Bibliografía

4.1 Motivación

4.1.1 - Antecedentes Históricos

4.1.2 - Teorías

4.1.3 - Factores Asociados

4.1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A través de la Historia de la Humanidad vemos que muchos de los modelos utilizados por la sociedad para la motivación del trabajo han seguido la fuerza de la coerción, es decir, el castigo.

Los faraones amenazaban y castigaban a sus esclavos con los trabajos mas difíciles, azotes, etc.

Durante la Edad Media, y también posteriormente los plantadores de algodón del Sur de Estados Unidos de América, utilizaron con los esclavos los métodos coercitivos como fuerza motivadora.

Los nazis en la Segunda Guerra Mundial, la Unión Soviética en la época de Stalin, y en China, hasta no hace mucho tiempo, usaron también la coerción como fuerza motivadora.

Este modelo supone que el factor humano trabaja mejor cuando se le pone ante la alternativa: TRABAJO O CASTIGO. Pero, la verdad es que se produce una ruptura psicológica con el trabajo, de forma que lo frecuente será el sabotaje o la rebelión.

Desde el final de s.XIX las ideas de los teóricos sobre los motivos de los que trabajan han sufrido cambios.

El concepto de motivación ha ido variando a través del tiempo. Ha pasado de basarse en el castigo como única medida para fomentar el trabajo a un estudio mas profundo de la conducta humana.

Surge el concepto de motivación como la orientación dinámica que regula el continuo funcionamiento del individuo en interacción con su medio (Nuttin, J. 1969).

También se afirma que es el tipo de conducta humana dirigida a conseguir aquello que se necesita o desea.

La conducta humana impulsa a la persona a satisfacer sus necesidades siguiendo incentivos adecuados (Fernández, M. 1973).

Un comportamiento está motivado cuando se dirige consciente o inconscientemente hacia un fin, y será la forma de expresar una aptitud que una persona ya posee (Maier, N. 1975).

No es fácil conocer los motivos que determinan un comportamiento ya que los hombres persiguen infinitos objetivos para satisfacer infinitas necesidades (Carrasco, 1975).

La conducta humana puede convertirse en rutina y hábito sin que llegemos a percatarnos de que se actúa para satisfacer una necesidad.

Aparecen estudios en los que el hombre no es considerado exclusivamente como individuo sino como persona, viendo la motivación como forma de intercambio entre el individuo y el medio social, siendo el medio social el que proporciona al individuo grupos de preferencia o valores que constituyen las metas hacia las cuales se expresan los impulsos y la fuente de las normas de comportamiento (Dubin, R. 1974).

También hallamos la motivación como una necesidad en sí que el hombre debe satisfacer para lograr su autorrealización.

Los estudiosos de la motivación distinguen varios tipos de la misma.

En primer lugar aquellos que son independientes de la experiencia vivida, están dirigidos a obtener objetivos indispensables para el organismo y están asociados con alguna forma de instinto interno: hambre, sueño, impulso maternal, impulso sexual, etc. serán las PRIMARIAS O INNATAS, las conductas que provocan son normalmente aceptadas.

Con el trabajo humano se pretende cubrir las necesidades mas elementales de tipo físico y por ello la retribución económica tiene una importancia fundamental.

Una vez satisfechas las necesidades más elementales se busca satisfacer las SECUNDARIAS en las que aun siendo esencial la valoración económica no es fundamental.

Las motivaciones SECUNDARIAS O APRENDIDAS las podemos relacionar con:

El trabajo, a través del cual el individuo se siente útil a su familia y los demás.

La autorrealización, con el potencial de individuo y el esfuerzo para desarrollarlo. Es dinámica, cuando consigue un nivel busca otro mas alto.

La energía potencial de un hombre depende de su autoestima que aumenta en función de los éxitos psicológicos.

La autorrealización es la capacidad de transformarse de forma continuada en aquello que representa el objetivo personal del individuo, es la capacidad de poner al día de forma constante todo el potencial disponible que hay en el hombre. Todo ello se consigue mediante la satisfacción de una serie de necesidades dependientes entre si como la necesidad de sentirse

profesionalmente competente, el desarrollo de la conciencia de si y de la aceptación por los demás y el lograr ser apreciado y reconocido. El conjunto provoca el éxito.

- La seguridad, seguridad ante el futuro y seguridad para orientarse en los peligros.
- El dominio sobre los demás.
- La afectividad y afiliación como necesidad de relacionarse con los demás, depender afectivamente de sus jefes y pertenecer a un grupo u organización social.

Otra forma de clasificar la motivación es la que hace referencia a la **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, INTRÍNSECA, POSITIVA y NEGATIVA** (Fernández Hernández, M 1975).

En la motivación **EXTRÍNSECA** el hombre hace algo que no le interesa para conseguir el incentivo que le interesa. En cambio, en la motivación **INTRÍNSECA** el incentivo es total o parcialmente la actividad misma que la persona ejecuta.

En la motivación **POSITIVA** la persona actúa para conseguir los objetivos que le atraen, conseguir prestigio profesional y un cierto nivel económico.

En la motivación **NEGATIVA** el hombre actúa para evitar o destruir los males que tiene o le desagradan, evitando castigos, sanciones o enfermedades.

Si entendemos la motivación como un proceso dinámico podemos distinguir tres fases o momentos que se suceden.

En un principio el individuo carece de algo para su normal desenvolvimiento produciéndose la necesidad: carencias psíquicas, biológicas y sociales. Será la **FASE CARENICIAL**.

A continuación, la misma necesidad provoca una actuación, una actividad, un impulso, estaremos entonces en la **FASE DINÁMICA**.

Por último alcanzaremos la **FASE FINAL** en la que la consecución de un objetivo material, social o espiritual para calmar el deseo produce la satisfacción. (Fernández Hernández, M. 1975)

4.1.2 TEORÍAS

Desde que el trabajo se organiza aunque sea en pequeños grupos, para satisfacer las necesidades de los mismos el hombre ha intentado siempre, que el resultado de su trabajo fuera el mayor posible. (Carrasco Díaz. D. 1986).

Las teorías sobre la motivación han ido evolucionando y desarrollándose con el tiempo.

La primera escuela que plantea el estudio de la problemática del trabajo humano en la empresa es la de Taylor. Se dedica a métodos de mejora del rendimiento.

Para Taylor y otros partidarios de la Administración Científica que existen en la actualidad, es la cuantía y el sistema de remuneración el único factor motivacional a tener en cuenta.

La forma de organizarse para lograr una mayor eficiencia es por medio del control del trabajo, por una planificación efectiva, unidad de mando, responsabilidades claramente entendidas, y así sucesivamente.

La clave del Diseño Organizacional es el tramo de control definido como el número de subordinados que un gerente es capaz de supervisar, lo que crea un sistema basado en una estructura de autoridad piramidal y centralizada.

Hay una serie de suposiciones respecto a la motivación de los trabajadores basada en la Ética Calvinista del Trabajo, que afirman, que a las personas inherentemente les disgusta el trabajo, y que el dinero es de primordial importancia para trabajar duro.

Aparecen críticas unánimes a esta teoría por parte sobretodo de los trabajadores, porque creen que este sistema les reduce a simples máquinas.

Se pueden hallar grandes parcelas olvidadas como son, la participación del operario, las relaciones entre los mismos y los problemas de comunicación.

A pesar de ello actualmente se está aplicando en muchas empresas métodos derivados de esta teoría.

A modo de resumen, diremos que el Sistema Taylor tiene grandes inconvenientes para la empresa ya que afecta a la moral de los trabajadores, los aspectos psicológicos y sociales; es decir, ignora el factor humano.

Cuanto mas satisfechos estén los trabajadores, mas dispuestos estarán a comportarse y a actuar de acuerdo con las directrices y deseos de la organización, y mas motivados estarán para alcanzar una elevada productividad.

Con esta afirmación la Escuela de Relaciones Humanas inicia el desarrollo de su teoría en la que nos dice que la remuneración no es suficiente para alcanzar la satisfacción, sino que son necesarias la mejora de la comunicación, la información entre los grupos de la empresa y el dar a cada individuo la sensación de la importancia de su trabajo.

Consideran muy importante también dar a los trabajadores mayor oportunidad de participación en la toma de decisiones que les afectan, se cree así que los trabajadores tendrán un interés mayor por su trabajo y empresa. Se aconseja a los mandos que escuchen las opiniones de los trabajadores, que adopten políticas de dirección participativa para conseguir cooperación.

Hemos de tener en cuenta que uno de los aspectos clave de la estructura social de cualquier organización industrial es un sistema jerárquico y que dependerá de este sistema y de la división del trabajo que esté establecida en la organización, el buen funcionamiento de las relaciones humanas.

Los métodos utilizados por la Escuela de Relaciones Humanas no satisface las necesidades de los trabajadores en referencia al logro, autorrealización, etc. Es entonces cuando surgen nuevos enfoques buscando la satisfacción total del trabajador, cubriendo todas las facetas.

Maslow en 1943 estudió las necesidades comunes para todas las personas, especificó una jerarquía que consistía en orden ascendente:

- Necesidades fisiológicas (aire, alimento y agua).
- Necesidades de seguridad (sociales, de amor propio y ego).
- Necesidades de autorrealización.

Afirmaba que las necesidades no satisfechas del nivel mas bajo son los motivadores básicos del hombre.

En consecuencia, solo cuando están satisfechas las necesidades fisiológicas, las necesidades del orden superior que sigue serán los factores motivadores del individuo. Cuando esa necesidad es satisfecha ya no sirve para motivar el comportamiento y emerge la necesidad superior siguiente en la jerarquía.

Maslow postulaba que toda actividad humana es un intento para subir en la jerarquía hacia la necesidad máxima de autorrealización.

Otros estudios muestran que las necesidades del nivel superior pueden estar relacionadas con la satisfacción en el trabajo, aun cuando las necesidades superiores no estén satisfechas, lo que es contrario a los postulados de Maslow.

Teóricos organizacionales como Argyris y Mc Gregor han aceptado las opiniones de Maslow y creen necesario, en el mejor interés de la organización y sus miembros, estructurar la organización para permitir al individuo lograr la satisfacción de sus necesidades de estimación, autonomía y autorrealización.

Como consecuencia de que las teorías clásicas sobre la satisfacción y motivación no satisfacen determinadas necesidades de los trabajadores, nacen nuevas teorías cuyo objetivo es aclarar cuáles son las variables que determinan la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores y la repercusión sobre la misma.

La Teoría de Herzberg tiene su origen en una investigación realizada por Mauser, Herzberg y Suynderman que se publicó en 1959 cuyos objetivos eran averiguar los motivos por los que el trabajador se siente satisfecho o insatisfecho y analizar la influencia que tenía la satisfacción o insatisfacción del trabajador sobre la actividad del operario, su actitud hacia la empresa, etc.

Distinguen dos niveles de factores:

Los factores del primer nivel son aquellos elementos objetivos de la situación que, a juicio del trabajador, constituyen causas del sentimiento de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Los factores de segundo nivel los define como un sentimiento de satisfacción o insatisfacción de determinado tipo de necesidades provocado por algún factor de primer nivel.

Las investigaciones también dieron a conocer que en el 73% de las ocasiones en las que se manifiesta satisfacción se aprecia una mejora en el nivel de ejecución.

Estas investigaciones dan lugar a la base de la formulación de la Teoría de Herzberg que supone que "La presencia de hechos relativos o la dimensión positiva de determinados factores del primer nivel es normalmente la causa de la satisfacción en el trabajo, mientras que la ausencia o presencia de hechos relativos a la dimensión negativa de tales

factores no acostumbra a ser causa de insatisfacción en el trabajo. La satisfacción en el trabajo determina mejoras en el nivel de ejecución; a tales factores se les puede denominar motivadores, porque motivan al trabajador para ser mas eficaz. Su ausencia, al no ser causa de insatisfacción no afecta el nivel de ejecución."

"Por el contrario los hechos relativos a las dimensiones negativas de otros factores de primer nivel (normas y procedimientos de la empresa, capacidad directiva de los jefes, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salarios, etc.) son normalmente la principal causa de insatisfacción en el trabajo, mientras que su dimensión positiva no acostumbra a ser causa de satisfacción." (Fernández Hernández, M. 1975).

Distingue pues factores que causan insatisfacción de los que suponen satisfacción poniendo gran énfasis en la idea de que los factores que hacen desaparecer la insatisfacción no tienen porque dar lugar a satisfacción.

Todo ello supone según Eric Genesca (Genesca, E. 1977) salirse de la posición tradicional y considerar que satisfacción e insatisfacción se mueven a distintos niveles y no en una misma línea continua.

Lo contrario de "satisfacción" es "no satisfacción" y lo contrario de "insatisfacción" es "no insatisfacción". nunca insatisfacción y el resto pueden ser determinantes de mayor.

Los motivadores pueden producir mas o menos satisfacción pero no menor insatisfacción pero nunca de satisfacción.

Por tanto, los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar la insatisfacción.

Eric Genesca, refiriéndose a esta teoría, nos dice al igual que la Escuela de Relaciones Humanas que cuanto mayor sea la satisfacción de los trabajadores mas motivados estarán para alcanzar una elevada productividad o nivel de ejecución. Pero también pone énfasis, a diferencia del Taylorismo y la Escuela de Relaciones Humanas, en las necesidades de competencia logro y autorrealización de los trabajadores.

Herzberg opta por el enriquecimiento del trabajo para conseguir una utilización eficiente del personal y dice que debería constituir una función permanente de la dirección.

La Teoría de Herzberg es la que ha suscitado mayor número de investigaciones en el ámbito de la Psicología Industrial.

A veces, tanto la teoría como las investigaciones han creado cierto confusiónismo; el balance es positivo ya que ha ampliado extraordinariamente el campo de conocimientos y significa un paso adelante en los esfuerzos para comprender la motivación humana.

Todas las teorías sobre la motivación han tenido como objetivo último la eficacia, la productividad o nivel de ejecución pero no satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo.

La Escuela de Relaciones Humanas y la Teoría de Herzberg son las que creen imprescindible para una alta productividad la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo depende de los rasgos característicos de la personalidad del trabajador y de las características del trabajo que realiza.

Existen varios modelos que intentan reflejar los dos rasgos característicos tales como el Modelo de Vroom que en 1964 propuso un modelo cognoscitivo de motivación. Según él la satisfacción en el trabajo está en función de la valencia de la fuerza de atracción o de la aversión de los resultados que a través del mismo se obtiene.

Para Vroom la satisfacción en el trabajo depende de las características objetivas de éste como de la personalidad del trabajador.

Las variables clave son la valencia, la expectación y los resultados, pudiendo ser positivos o negativos.

Si un resultado tiene valencia positiva significa que a un individuo le agradaría lograrla, en tanto si tiene valencia negativa significa que la persona no quiere lograrla.

La expectación se define como una creencia con relación a la probabilidad de que un acto en particular sea seguido por un resultado determinado.

La motivación de un individuo para emprender un acto particular es función de esta expectación y de la fuerza de su valencia.

La Teoría de la Expectación es un paso de gran importancia para definir algunas de las variables que pueden operar para determinar el efecto de la paga sobre la motivación.

La importancia de las diferencias individuales ha sido remarcada por muchos contribuyentes en el campo de la motivación; entre ellos destacaríamos a Korman que sostiene tres teorías básicas:

La Teoría del Incentivo es la que el rendimiento está en función de la recompensa que uno espera alcanzar por su trabajo y, por lo tanto, cuanto mayor sea la recompensa mayor será el rendimiento.

La Necesidad de Logro puede definirse como el deseo de superar cierto nivel normal de conducta.

Indica que los individuos están motivados a desempeñarse de acuerdo con su autoimagen.

Sus estudios sugieren que únicamente las personas con una alta estimación propia tratan de llegar a los fines que consideran deseables. El dinero, por ejemplo, sólo es un incentivo para trabajar más en aquellos con pocas necesidades de logro.

Para Korman la máxima satisfacción se define del logro.

Según la Teoría de la Coherencia el hombre intenta ajustar su rendimiento laboral de manera que sus resultados sean coherentes con lo que considere que es justo, ya sean positivos o negativos. (Korman, A. 1978).

El autor hace hincapié en la influencia de la organización jerárquica de las empresas sobre el individuo, así como en la forma en que el gerente o el supervisor ejercen su autoridad. El comportamiento de los supervisores puede aumentar o disminuir la satisfacción de los trabajadores en sus labores.

Como resumen Korman se refiere a la motivación laboral como dependiente del deseo de alcanzar unos ingresos que sean coherentes con las aptitudes que percibimos en nosotros mismos y que estas autopercepciones estén en función de ciertas características relativamente estables del individuo, de su trabajo concreto y de su ambiente social.

Un buen resumen de algunas de las condiciones que deben prevalecer para que la paga motive un buen desempeño en el trabajo lo realiza Lawler al definir la satisfacción en el trabajo como una variable dependiente de otras dos: La representada por el valor y magnitud de recompensas realmente recibidas por el trabajador al alcanzar un determinado nivel de ejecución; y la dada por el valor y magnitud de recompensas que el trabajador considere que debería recibir al alcanzar un determinado nivel de ejecución.

Los empleados dan una elevada valencia positiva a la paga, creen que un buen empleo conduce a una paga elevada, que la calidad de su desempeño en el trabajo refleja en alto grado lo mucho que se esfuerzan. Los empleados deben ver sus productos positivos unidos a un buen empleo, deben considerar el buen desempeño como el más atractivo de todos los comportamientos posibles.

Sólo entonces estarán motivados a dirigir su comportamiento a desempeñarse bien. Parecido al Modelo de Lawler es el de Locke, pero éste trata el nivel de aspiración que tiene el trabajador y lo compara con los resultados que obtiene. Sólo los deseos no satisfechos pueden ser causa de insatisfacción afirma finalmente.

Dawis, Lofquist y Weiss entienden que la satisfacción en el trabajo proviene de la correspondencia o falta de correspondencia entre la personalidad del trabajador y las características del trabajo que realiza.

El marco de referencia de cada trabajador vendrá determinado por multitud de factores entre los que destacarán las necesidades que en determinado momento considera que debe o desea satisfacer con el trabajo: status, hábitat, nivel cultural, estado de ánimo, y otros.

4.1.3 FACTORES ASOCIADOS

La naturaleza de los motivos que mueven a la acción a las personas difiere de unos a otros, así como lo que para una persona puede satisfacer plenamente su objetivo, para otros puede ser un primer paso (Dunette y Kirchner 1962).

Son varios los autores que han estudiado e investigado los factores motivadores del comportamiento humano, estos se pueden agrupar en tres bloques a los que denominaremos:

- FACTORES DETERMINANTES.
- FACTORES INFLUYENTES.
- FACTORES INTRÍNSECOS DE LA PERSONA.

Como Factores Determinantes se consideran todos aquellos que son esencia de motivación. El logro que es la realización con éxito del propio trabajo, solucionar algún problema, alcanzar estándares de éxito y tener ideas brillantes. En resumen, el sentimiento del deber cumplido.

El reconocimiento de su trabajo procedente de sus superiores, compañeros y subordinados, mediante elogios y alabanzas, ya sean orales o escritas.

El trabajo en si mismo. La causa del sentimiento de satisfacción la da la clase de trabajo que posibilite la utilización de talentos y aptitudes. Para ello ha de ser variado, creativo, atrayente y desafiante. Responsabilidad. Tener una adecuada y suficiente responsabilidad de su propio trabajo y resultados, o del de otros.

La promoción que es la posibilidad de ascenso y cambio de nivel y posición.

La capacidad directiva de los superiores, según el grado de competencia de la organización y dirección de la empresa.

La remuneración o cuantía de salario, primas y ventajas económicas son considerados como determinantes de la satisfacción laboral. Es el mas utilizado aunque no el mas importante; sin embargo, los conflictos en las empresas acaban convirtiéndose y planteándose en forma de reclamaciones económicas.

Las relaciones interpersonales son también un factor determinante en el cual se pone énfasis en las características de las relaciones con superiores, subordinados y compañeros.

Las condiciones de trabajo referidas al ambiente físico o entorno en el que se desarrolla el propio trabajo como la ventilación, la luz, los ruidos, etc. También puede hacerse referencia a la cantidad y el tipo de trabajo. La posibilidad del desarrollo personal que es todo aquello que representa un aumento de la adquisición de conocimientos nuevos, experiencias y habilidades.

El estatus. Es el sentimiento de satisfacción derivado del lugar jerárquico que ocupa el trabajador en la empresa. La seguridad en el trabajo y cualquier signo que suponga estabilidad en la empresa.

Los Factores Influyentes o Moderadores pueden tener una acción sobre la motivación pero no por sí solos. El nivel de educación y formación, como el nivel de conocimientos adquiridos por el individuo, influyen en sus necesidades y en la satisfacción de las mismas.

La integración plena en el grupo y la satisfacción por los resultados conseguidos variará según el tiempo de dedicación según sea ocupación a tiempo completo u ocupación a tiempo parcial.

Es fundamental la participación en la fijación de objetivos laborales; el estilo de dirección participativa, en la que se tengan en cuenta las opiniones de los trabajadores y se les de oportunidad en la toma de decisiones.

La edad; los años de práctica profesional dan una escala de valores diferente a la satisfacción laboral.

Por último los Factores Intrínsecos de la Persona que son los que están íntimamente ligados al individuo.

Las actitudes positivas en la vida privada que inciden en la estabilidad emocional e influyen en la satisfacción del trabajo.

El buen estado de ánimo favorece la toma de decisiones, el trabajo en grupo y facilita la satisfacción laboral.

La salud física y psíquica, la adecuada alimentación y el suficiente descanso, inciden en la satisfacción.

La capacidad de adaptación, la facilidad para interrelacionarse con el grupo y adaptarse al medio influyen en el grado de satisfacción..

4.2 Absentismo

4.2.1 - Introducción

4.2.2 - Clasificación

4.2.3 - Factores Asociados

4.2.4 - Métodos de Medición

4.2.1. INTRODUCCIÓN

El ser humano, por el hecho de ser parte integrante de la sociedad, se ve obligado en la mayoría de ocasiones a tomar decisiones que se acercan más a un fenómeno social que a una opción individual.

Uno de estos fenómenos de sociedad es el absentismo, concepto que se aplica en todas las actividades en grupo y en las que cada uno da la explicación correspondiente a su propio sistema de valores, orientado por factores culturales, grupos de preferencia y grupos de pertenencia.

Para definir el absentismo laboral acudimos a las recomendaciones de un estudio estadístico del absentismo por enfermedad, elaboradas y aprobadas por el Subcomité de Absentismo (1972). En ellas se propone que la palabra absentismo incluye la ausencia del trabajador a su trabajo cuando se espera que deba asistir al mismo, por la razón que sea, médica o de otro tipo.

Por tanto, es un fenómeno social en el que, con y sin justificación objetiva, los trabajadores no asisten al trabajo.

Esta ausencia es medida cronológicamente entre el tiempo de trabajo contratado y el efectivamente realizado. Es decir, es la diferencia entre el tiempo teórico de trabajo y el tiempo realmente trabajado debido a ausencias del trabajador.

4.2.2 CLASIFICACIÓN

Ante la variedad de modelos de clasificación del absentismo laboral, según las causas, los canales, la posibilidad de previsión, etc. hemos escogido el modelo basado en la legalidad (Castell, P. 1987) por ser el que mas se ajusta al ámbito de nuestra investigación, dado que las organizaciones laborales se rigen por las normas y la legislación vigente.

Este modelo ordena las ausencias como:

Legales, ilegales, durante toda la jornada o parte de la misma, las producidas únicamente por personas de sexo femenino, y las producidas por causas ajenas al trabajador y a la empresa.

Entre las ausencias legales se diferencian las que no producen una suspensión del contrato, tratándose de ausencias que la Ley permite y el empresario debe soportar siendo siempre retribuidas

Entre ellas citaremos los permisos por matrimonio, por nacimiento de hijos, por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, por traslado de domicilio, los debidos a un deber inexcusable de carácter público o personal, los derivados de los deberes de representación personal, política, funcional o sindical, y los establecidos en normas especiales o convenio colectivo.

Son ausencias legales que producen una suspensión del contrato aquellas en las que el trabajador no realiza sus funciones y la empresa no le paga como los casos de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, huelga, excedencia forzosa o voluntaria e invalidez provisional del trabajador.

Se denominan ausencias ilegales las que no pueden ampararse o justificarse en una norma legal. Entre ellas citaremos el descuido e incumplimiento de horario por parte del trabajador y las faltas de puntualidad.

También haremos referencia a aquellas ausencias que se realizan durante toda la jornada o bien solo en parte de la misma y que están previstas por la Ley para que el trabajador disfrute de permisos para concurrir a exámenes, visitas médicas, cursos de formación, etc.

La legislación también prevé permisos por causa de maternidad y lactancia de los hijos.

Son causas de absentismo ajenas al trabajador y a la empresa y por tanto no imputables las catástrofes y las huelgas de servicios públicos de transporte.

No se consideran ausencias de trabajo las vacaciones, el descanso semanal y los festivos.

4.2.3 FACTORES ASOCIADOS

No hay que entender el absentismo como un hecho aislado, sino como un fenómeno multifactorial. De los modelos publicados por Gibson en 1966, Nicholson en 1977 y Steers y Rhodes en 1984 se desprenden dos fuerzas a favor o en contra de la presencia laboral que son la **MOTIVACIÓN DE PRESENCIA** y la **HABILIDAD PERCIBIDA DE ESTAR PRESENTE**.

La Motivación de Presencia, considerada como el estímulo para acudir al lugar de trabajo, es a su vez función de diversos factores, de los cuales los mas destacados son los siguientes:

- Las actitudes relacionadas con el trabajo son las que mas atención han recibido en la literatura científica como predictores del absentismo, por ejemplo la satisfacción general con el trabajo, la dedicación al trabajo, el compromiso con la organización y diversas dimensiones de la satisfacción laboral como el trabajo mismo, las condiciones de trabajo, el sueldo y la promoción.
- Los factores económicos y de mercado. Cuando las condiciones económicas generales se deterioran el absentismo disminuye porque los empleados cuyo registro de asistencias es pobre suelen ser los primeros en ser despedidos y los demás empleados están menos inclinados a faltar por temor a las represalias.
- Los sistemas de control de las organizaciones. Son los procedimientos utilizados para fomentar la presencia, entre ellos se distinguen los programas de refuerzo positivo y los incentivos negativos y sanciones de castigo.

Como refuerzos positivos se utilizan los sistemas de incentivos premios como los complementos, bonificaciones, participación en loterías y bonos de alimentación. Es probable que este tipo de programas repercuta más en las inasistencias voluntarias que en el total de ausencias.

Como incentivos negativos y sanciones de castigo son empleadas las normas que incluyen fases de privación para las inasistencias, la prueba de enfermedad obligatoria, la acumulación de beneficios de bajas, la remuneración de los días de baja por enfermedad no usados, etc.

Las normativas para el control de la presencia pueden resultar efectivas en la disminución del absentismo entre los empleados con faltas crónicas.

La cultura absentista y las normas del grupo de trabajo, entendiéndose estas como el conjunto de creencias compartidas acerca de la legitimidad de la ausencia, y también como la costumbre y práctica establecidas en materia de conducta de ausencia y su control dentro de una organización.

La cuestión es la importancia del grupo como fuerza que afecta la presencia laboral.

Desde este punto de vista, surgen dos consecuencias de importancia para el estudio de la conducta de ausencia:

La cultura absentista ejerce una influencia sobre el absentismo que puede ser comprobada en todos los empleados.

La cultura absentista tiene el poder de activar o suprimir otras variables que pueden influir sobre la presencia laboral.

Los sistemas de control de las organizaciones afectan a la conducta solo en la medida en que influyen o afectan a la cultura dominante.

Los factores personales son la categoría de variables que relacionan características individuales con la conducta absentista, por ejemplo, el tamaño de la familia, los problemas de salud, la edad, el sexo, el sistema de valores personales, la ética personal de trabajo, así como los valores de las actividades no laborales, por el intento de equilibrar la cantidad y la calidad del tiempo empleado en distintas actividades.

La Habilidad Percibida de Presencia puede ser mas importante que la habilidad real para estar presente. Lo que importa es la forma en la que cada individuo afronta la situación y cómo cada uno interpreta la repercusión que eso pueda tener en la habilidad para estar presente.

En ello influyen las enfermedades y accidentes de personas a su cargo, las responsabilidades y el tamaño de la familia, problemas de transporte y distancia del trabajo y los factores geográficos y climáticos.

Esta variable significa reconocer que, en muchos casos, la motivación de presencia por si sola no basta para asegurar la concurrencia efectiva.

4.2.4 MÉTODOS DE MEDICIÓN

La finalidad de la medición del absentismo es obtener la proporción de jornadas perdidas en relación con las que deben trabajarse. La técnica mas empleada para ello es la utilización de ratios, que es la relación aritmética entre dos variables, de forma que los resultados menores representan situaciones sociales mas favorables.

Es importante tener en cuenta que las comparaciones a realizar con sectores similares, otros países y periodos anteriores, solo factible usando el mismo método estadístico. La fórmula mas utilizada es:

$$\text{TASA DE ABSENTISMO} = \frac{\text{días de ausencia}}{\text{días trabajados} + \text{días de ausencia}} \times 100$$

Otras formas de medición son:

$$\text{TASA GLOBAL} = \frac{\text{número total de días de ausencia}}{\text{número de días de trabajo previstos}} \times 100$$

este resultado puede venir falseado por factores de enfermedad puesto que las enfermedades de larga duración la hacen aumentar notablemente, y también por los métodos utilizados para controlar las ausencias.

Por ello no parece que esta tasa sea un buen índice para las ausencias voluntarias.

Una forma de medir la ausencia sin incluir los permisos por enfermedad que proporciona una indicación mas exacta que la Tasa Global de Ausencia es la siguiente:

$$\text{TASA DE ABSENTISMO} = \frac{\text{número de días de ausencia excepto los originados por la enf. certificada}}{\text{número de días de trabajo perdidos}} \times 100$$

Como la mayoría de convenios laborales reflejan el número de horas totales anuales trabajadas, en muchos casos será mas práctico utilizar la Tasa de Ausencia Horas:

$$\text{TASA ABSENTISMO} = \frac{\text{horas de ausencia}}{\text{horas trabajadas}} \times 100$$

De esta forma no se obtiene la medida del absentismo tal y como se considera a nivel internacional, sino únicamente una relación entre tiempo de ausencia y tiempo de trabajo. Por ello nos parece mas correcto expresar la relación de ausencia, entre horas de ausencia y horas de trabajo, aplicando la siguiente

Tasa de Relación de Ausencia:

$$\text{TASA DE ABSENTISMO} = \frac{\text{horas de ausencia}}{\text{horas normalmente trabajadas} + \text{total horas de ausencia}} \times 100$$

En los organismos oficiales tales como el Instituto Nacional de Estadística, Instituto Catalán de Estadística, Consejería de Sanidad de la Generalidad de Cataluña, Instituto Catalán de la Mujer y Sindicatos, actualmente no se recogen datos sobre absentismo laboral.

Cada empresa y en nuestro caso cada centro sanitario hace sus propias mediciones utilizando métodos diferentes lo que dificulta el estudio comparativo.

Únicamente el Instituto Catalán de la Salud registra y publica el número de incapacidades laborales transitorias expandidas por los médicos de la institución, así como el total de días de baja laboral anuales, publicándose fraccionados por áreas de gestión en sus memorias.

Estos datos no sirven para nuestra investigación ya que no miden el absentismo en su totalidad, ni lo hacen por jornadas laborales sino por días naturales.

4.3 Interrelación entre Motivación y Absentismo

4.3 INTERRELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y ABSENTISMO

Entre la escasa documentación que hemos podido recopilar sobre el absentismo en Enfermería hallamos la investigación realizada en el Hospital Materno-Infantil de Málaga (ESCALERA URKIAGA, A et al. 1992) en la que se estudia si está en relación el aumento del absentismo con las políticas de personal y llega a la conclusión que la ocurrencia del mismo es una consecuencia del estilo de gestión Nebreda realizó un estudio titulado "Absentismo laboral en Enfermería" que analiza las causas de I.L.T.

En otro estudio (ALVAREZ NEBREDAS, C 1990) se hace un análisis de las causas de I.L.T. que se dan entre los profesionales de Enfermería de la Comunidad de Valencia, agrupándolas por diferentes patologías.

El Consejo General de Enfermería y bajo la dirección de Alvarez .T. y el coste económico que suponen las bajas laborales por enfermedad.

Otra investigación no relacionada directamente con el sector sanitario pero también interesante para nuestra investigación dado que la mayoría de personal de Enfermería somos mujeres, es la realizada por encargo del Instituto Nacional de la Mujer (ALEF, S.A. 1992) en la que se estudia si existen diferencias representativas entre el absentismo laboral de la mujer y el del hombre, y se llega a la conclusión final de que tales diferencias no son significativas.

En el campo de la Industria hay publicados estudios o investigaciones dirigidos a la prevención, seguridad e higiene en el trabajo y en los que su principal objetivo es conocer la influencia de las condiciones laborales y de la satisfacción en el puesto de trabajo; En algunos de ellos aparecen relacionadas con el absentismo laboral.(CAILLARD, J.F, FRIMAT, P et al. 1978).

La mayor parte de estudios que hemos consultado están dirigidos a conocer las patologías que son causa de I.L.T. Nuestra investigación tiene intención de profundizar no tanto en el aspecto biológico del individuo si no más bien en el aspecto social y psicológico del mismo.

Para ello centraremos nuestro estudio en la motivación y más concretamente en la relación existente entre motivación y absentismo especialmente en el ámbito de los profesionales de Enfermería.

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis**
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

La motivación profesional del personal de Enfermería influye en el absentismo laboral.

Índice

1 Introducción

2 Justificación

3 Objetivos

4 Marco Teórico

5 Hipótesis

6 Proceso Metodológico

6.1 - Descripción Metodología

6.2 - Delimitación de la Muestra

6.3 - Descripción de las Variables

6.4 - Encuesta

7 Resultados Estadísticos

8 Conclusiones

9 Propuestas

10 Límites de la Investigación

11 Bibliografía

6.1 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

La Metodología empleada en función del papel que asumimos como investigadoras es de tipo Descriptivo con el fin de describir las características más importantes del fenómeno y cómo se presenta en la realidad.

En función del tiempo es un estudio de tipo Transversal ya que está realizado en un momento determinado.

Los profesionales de Enfermería hospitalarios constituyen el universo de nuestro estudio.

En el momento de escoger la población real a investigar hemos tenido en cuenta la accesibilidad, el coste económico y el tiempo.

Debido a la amplitud de la población a investigar y aconsejadas por la tutora, optamos por realizar nuestro estudio en un único centro hospitalario ya que nuestro interés no se centra en la comparación de actitudes de los profesionales de distintos hospitales sino en llevar a cabo un trabajo de investigación bien elaborado, a sabiendas de las limitaciones que puedan tener sus resultados

6.2 DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA

La población escogida la constituyen los A.T.S. y Diplomados en Enfermería del Hospital de Bellvitge "Príncipes de España" de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Esta población es finita ya que el número total de individuos es de 950

Efectuamos un listado de la misma y observamos que el 80% de individuos son mujeres y el 20% restante varones; agrupados en 5 turnos de horarios diferentes:

304 profesionales en turno diurno de lunes y miércoles.

76 profesionales en turno nocturno de lunes y miércoles.

304 profesionales en turno diurno de martes y jueves.

76 profesionales en turno nocturno de martes y jueves.

190 profesionales en turno de mañana.

Como técnica probabilística empleamos el muestreo de tipo aleatorio estratificado con la intención de que la muestra sea representativa de toda la población; el número de individuos de cada estrato lo obtenemos por afijación proporcional, es decir, tomando en consideración la proporción de individuos para cada uno de los mencionados estratos.

Para determinar el tamaño de la muestra utilizamos la siguiente fórmula:

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

Establecemos el nivel de confianza en el 95% y el margen de error en el 0,05% resultando que la muestra invitada es de 195 individuos.

La distribución de estratos es la siguiente:

- Turno lunes y miércoles diurno 62
- Turno lunes miércoles nocturno 16
- Turno martes y jueves diurno 62
- Turno martes y jueves nocturno 16
- Turno mañanas 39

Finalmente la muestra real productora de datos resulta ser de 139 individuos lo que representa una respuesta del 71%.

6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

De los datos recogidos sobre los procesos de motivación y absentismo extraemos los factores implicados que explican estos fenómenos para utilizarlos como variables en nuestra investigación.

Consideramos el absentismo laboral de los profesionales de Enfermería como variable dependiente y la motivación profesional de los mismos como variable independiente.

Las variables intervinientes proceden del medio laboral que rodea a los profesionales de nuestro estudio y de las diferencias individuales de los mismos.

Lista de variables intervinientes :

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Tipo de contrato
- Cargo
- Satisfacción en el estatus
- Estudios Base
- Turno horario
- Tiempo en el turno
- Petición cambio de horario
- Horas extras
- Otras actividades remuneradas
- Dedicación horaria mensual a otras actividades remuneradas
- Coincidencia horarios con la pareja
- Coincidencia días de descanso con la pareja
- Tiempo empleado en el trayecto del domicilio al hospital
- Autopercepción de salud
- Cargas familiares

6.4. ENCUESTA

Con el fin de obtener los datos que verifiquen nuestra hipótesis, elaboramos como instrumento de medición un cuestionario dirigido a los A.T.S y Diplomados en Enfermería, el cual consta de 40 ítems en los que se agrupan todas las variables.

La encuesta se inicia con nuestra presentación, explica sobre que trata el estudio y va acompañada de las instrucciones para su cumplimentación.

A continuación se presenta el primer bloque de preguntas que se refieren a datos personales tales como: Edad, sexo, estado civil tipo de contratación y estudios realizados.

El segundo bloque de preguntas se refiere al horario laboral, recogiendo datos sobre el turno horario, el deseo de cambio de turno, actividades laborales extras y coincidencia o no de los horarios laborales con los de la pareja.

El tiempo y la dificultad en llegar al lugar de trabajo constituye el tercer bloque de preguntas.

El siguiente bloque analiza el estado de salud en el último año incluyendo los días de ausencia laboral por enfermedad.

Con las preguntas del quinto bloque se desea conocer el número de hijos menores y/o personas que suponen carga familiar.

Entre los cinco grupos de preguntas destacan tres de ellas que permiten una medición directa del absentismo laboral. Son las que se refieren a las ausencias durante el último año debidas a dificultades en los desplazamientos, enfermedad y cargas familiares.

El último apartado del cuestionario está constituido por una escala de actitud que consta de 17 ítems que indican el grado de satisfacción de los profesionales en los diferentes aspectos de la situación laboral tales como: la tarea en si, la remuneración, los recursos y condiciones físicas, la información, la responsabilidad, las relaciones interpersonales, el crecimiento personal, la promoción, el reconocimiento, la formación y el logro.

La satisfacción la medimos mediante escala de valores del 1 al 4 desde "muy satisfactorio" a "muy poco satisfactorio".

Para el resto de los bloques en las preguntas referidas a variables cuantitativas, las respuestas se presentan agrupadas en forma de intervalos con el fin de concretarlas y facilitar la explotación estadística.

El formato del cuestionario facilita que las respuestas sean indicadas con una X en la casilla correspondiente y su cumplimentación es totalmente anónima e individual.

La validación de la encuesta ha sido realizada siguiendo el método de validación Interjueces por profesionales de Enfermería e Investigación, y desde distintos ámbitos laborales. Este método hizo que consiguiéramos un mejor diseño de la misma.

Los profesionales consultados han sido:

- Metodología de Investigación:

* Dra. Luz Mayordomo: Profesora del Master de Gestión y Administración en Enfermería y tutora de la investigación.

* Sr. José Tejada: Profesor y asesor en Investigación y Estadística del Master de Gestión y Administración en Enfermería.

- Supervisión de Enfermería:

* Sr. Jaime Pinilla: Adjunto a la dirección de Enfermería del S.E.U. de Barcelona del I.C.S.

* Lucía Mata: Supervisora de Enfermería del H.S.C. de Quinta Salud la Alianza.

* Elisenda Castells: Supervisora de Enfermería del H.S.C. de Quinta Salud la Alianza.

- Asistencia de Enfermería:

* Sr. Pablo Cateura: D. Enfermería de Empresa

* Sra. Rosa García: D. Enfermería.

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
 - 7.1 - Análisis Descriptivo
 - 7.2 - Análisis Inferencial
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

7.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Para poder llevar a cabo la explotación estadística de los datos recogidos utilizamos los siguientes programas informáticos:

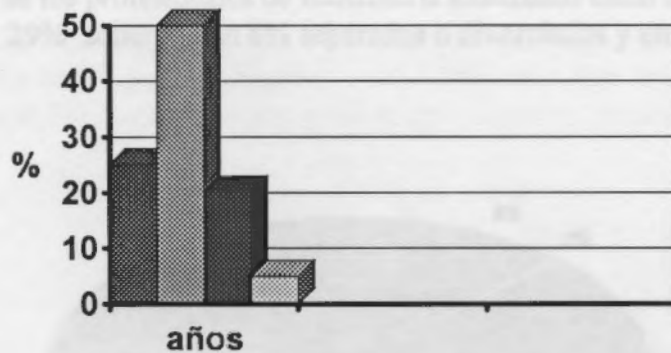
* SPSS/PC *

* Microsoft WORD *

El porcentaje de los resultados obtenidos al estudiar cada variable se refiere a la población productora de datos, es decir 139 personas que representan el 71% de la muestra total.

7.1.1 Edad

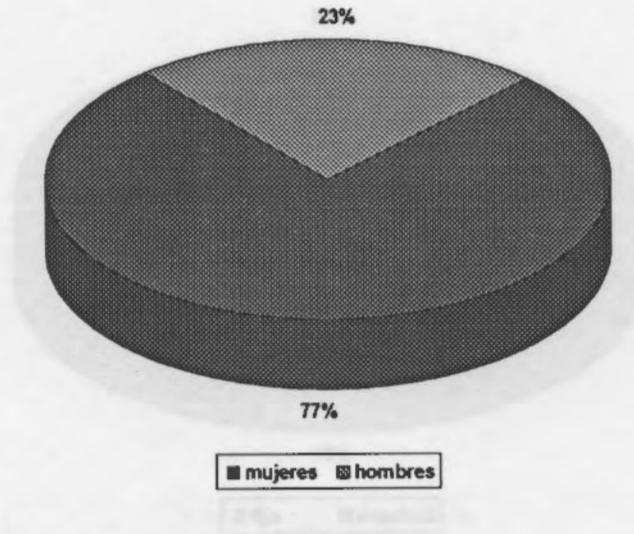
La edad de los profesionales de Enfermería encuestados está distribuida de forma que un 25% de ellos están comprendidos entre los 22 y los 32 años, un 50% lo forman los profesionales que tienen edades entre los 33 y los 42 años, un 20% lo constituyen aquellos cuyas edades se comprenden entre los 43 y los 52 años y el 5% restante lo forman los mayores de 52 años.



■ 22 a 32 años ■ 33 a 42 años ■ 43 a 52 años ■ más de 52 años

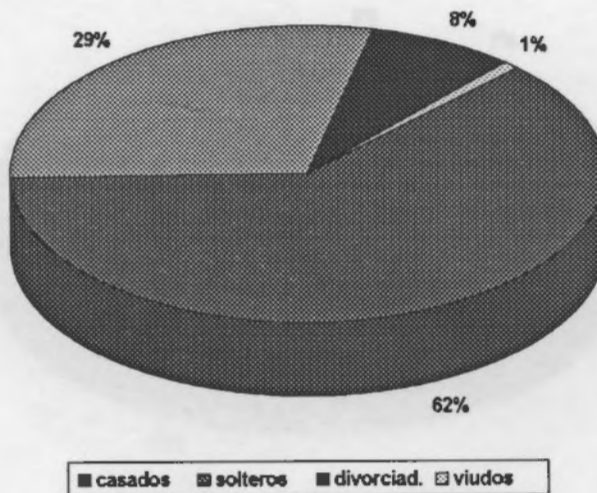
7.1.2 Sexo

Los profesionales de Enfermería que componen la muestra analizada son en un 76% mujeres y un 23,4% hombres.



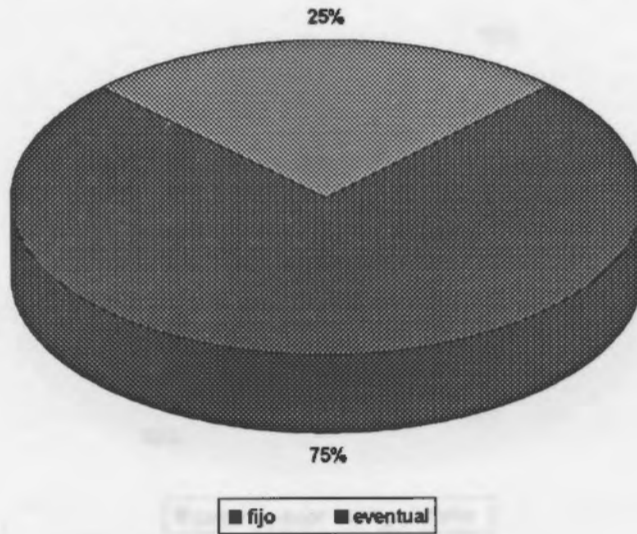
7.1.3 Estado civil

El 62,3% de los profesionales de Enfermería analizados están casados o en pareja, un 29% solteros, un 8% separados o divorciados y un 0,7% viudos



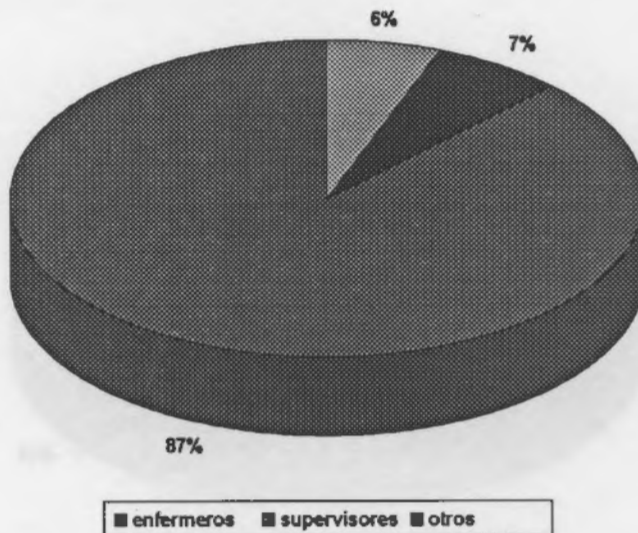
7.1.4 Tipo de contrato

Un 75,5% de los profesionales de Enfermería analizados tienen un contrato fijo y el resto, es decir, un 24,5% tienen contratos eventuales o interinos



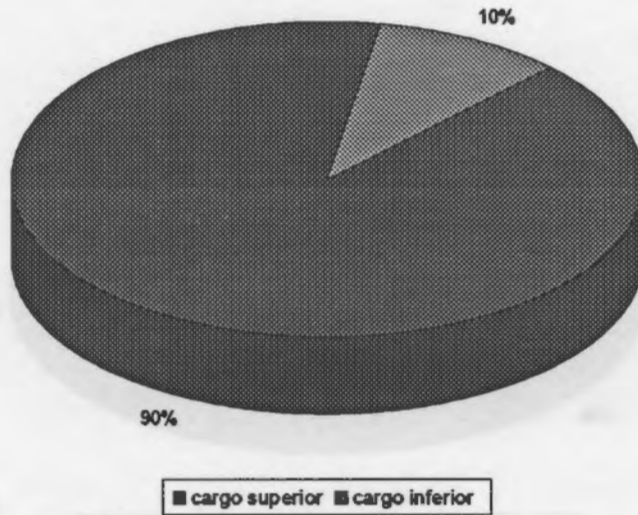
7.1.5 Cargo

De los profesionales de Enfermería analizados un 87,7% desempeñan funciones como enfermeros asistenciales, un 5,8% ocupan el cargo de supervisoras y un 6,5% corresponden a otros cargos de mayor responsabilidad.



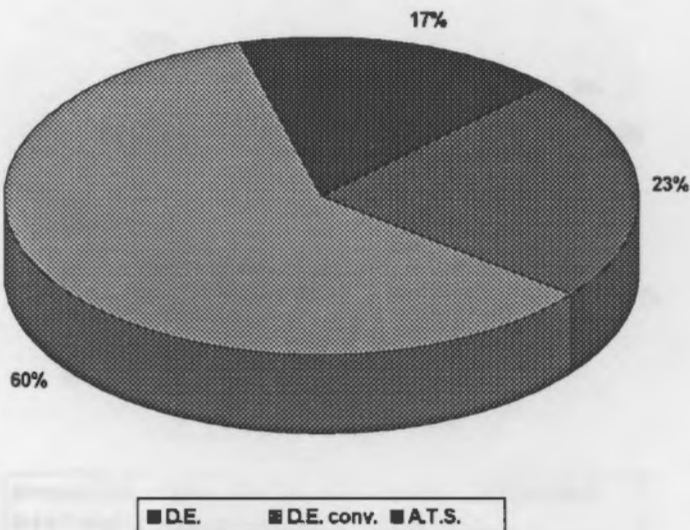
7.1.6 Satisfacción con el estatus

A un 90,5% de los profesionales de Enfermería encuestados les gustaría ocupar un cargo superior y a un 9,5% un cargo inferior.



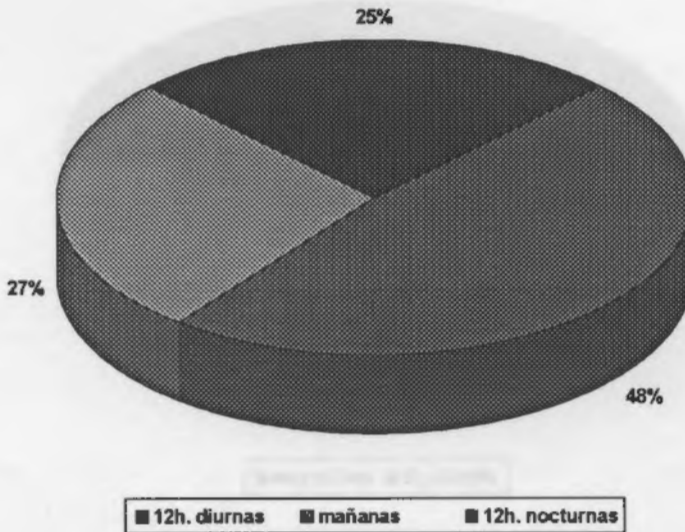
7.1.7 Estudios de base

La formación de base de los profesionales de Enfermería encuestados corresponde en un 60,2% a Diplomados en Enfermería por convalidación, un 23,3% a Diplomados de Enfermería y un 16,5% a A.T.S.



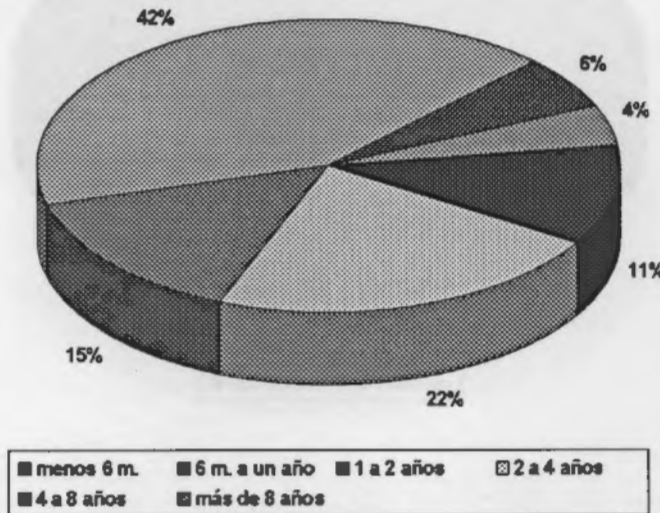
7.1.8 Turno horario

Los profesionales de Enfermería analizados se distribuyen en turnos horarios de modo que un 47,8% corresponden al turno de 12 horas diurnas, un 26,8% al turno de mañanas y un 24,6% al de 12 horas nocturnas.



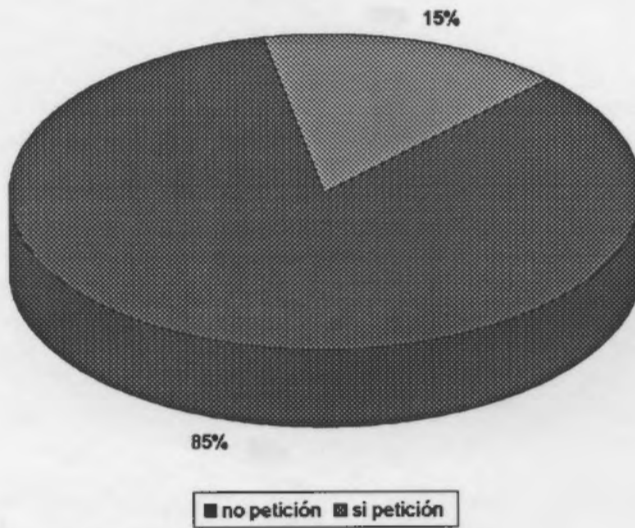
7.1.9 Tiempo en el turno

El 41,5% de los profesionales de Enfermería analizados tienen una permanencia de mas de 8 años en el mismo turno, el 22,2% la tienen de 2 a 4 años, el 14,8% de 4 a 8 años, el 11,1% de 1 a 2 años, el 5,9% menos de 6 meses y el 4,4% entre 6 meses y 1 año.



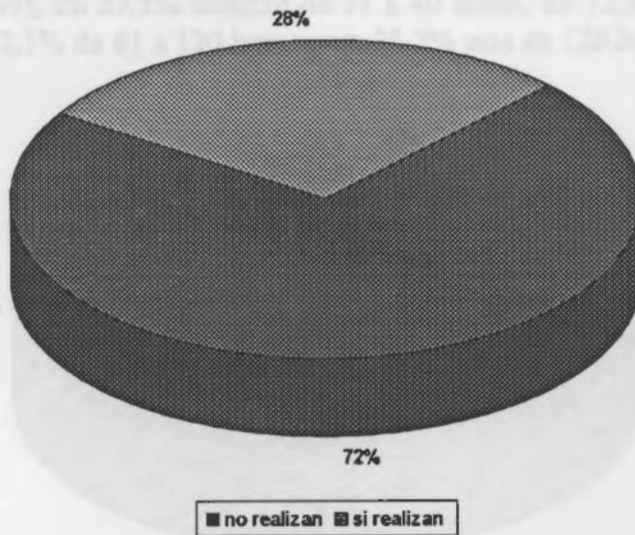
7.1.10 Petición de cambio de horario

El 84,6% de los profesionales de Enfermería encuestados no han pedido cambio de turno, por el contrario un 15,4% si lo han pedido.



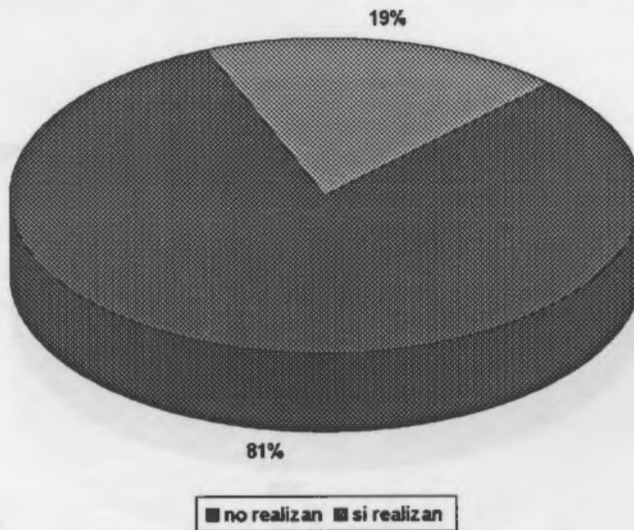
7.1.11 Horas extras

El 71,9% de los profesionales de Enfermería encuestados no realizan horas extras y si las realizan el 28,1%.



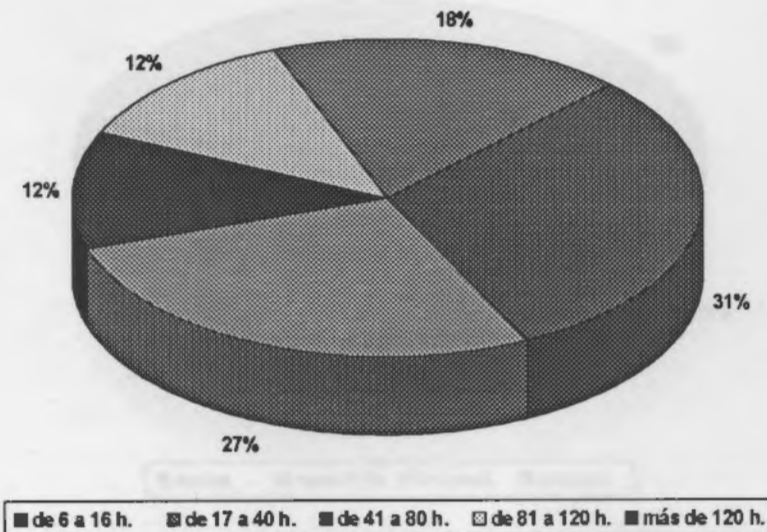
7.1.12 Otras actividades remuneradas

De los profesionales de Enfermería analizados el 81,5% no realizan otras actividades remuneradas, el 18,5% si



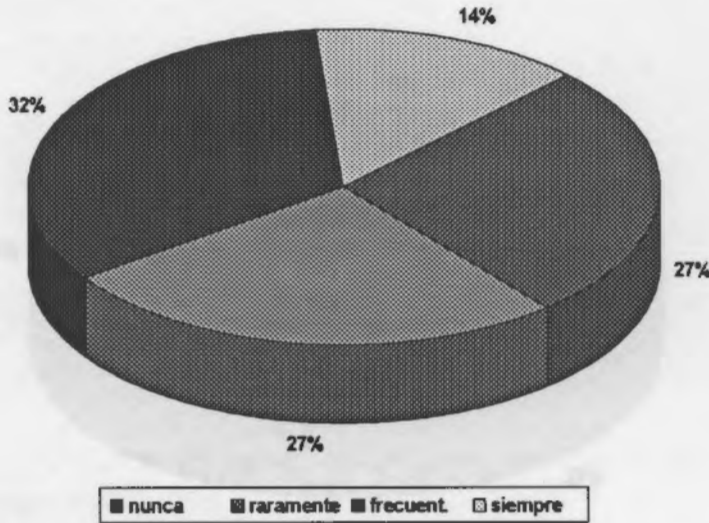
7.1.13 Dedicación horaria mensual a otras actividades remuneradas

De los profesionales de Enfermería analizados que si realizan otras actividades remuneradas un 30,3% tienen una dedicación horaria mensual de 6 a 16 horas, un 27,3% dedican de 17 a 40 horas, un 12,1% de 41 a 80 horas, otro 12,1% de 81 a 120 horas y un 18,2% mas de 120 horas.



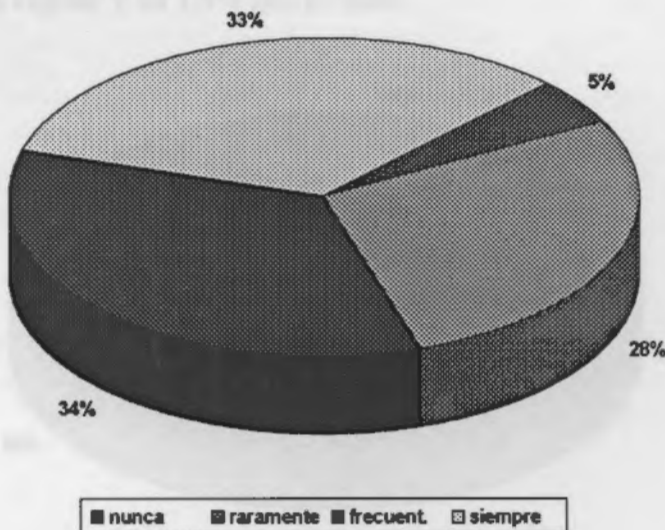
7.1.14 Coincidencia de los horarios con la pareja

De los profesionales de Enfermería analizados un 33,3% frecuentemente coincide con los horarios de su pareja, un 26,5% raramente coincide, otro 26,5% nunca coincide y finalmente un 13,7% coincide siempre.



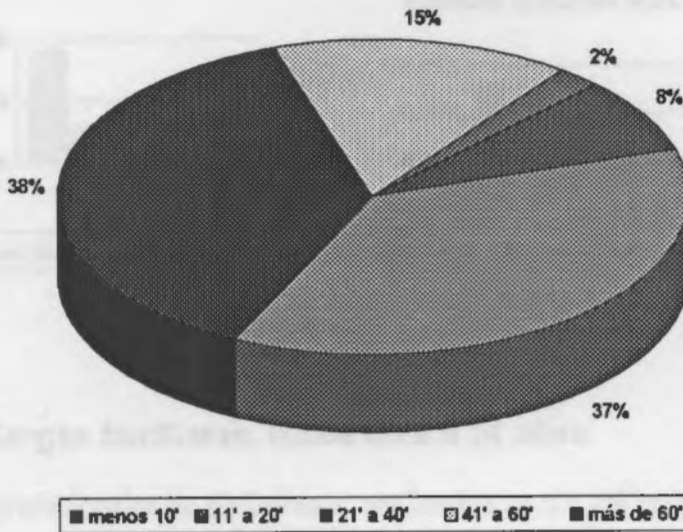
7.1.15 Coincidencia de los días de descanso con la pareja

El 34,7% de los profesionales de Enfermería analizados frecuentemente coinciden en los días de descanso con su pareja, un 32,7% siempre coinciden, el 27,7% raramente coinciden y el 5% nunca coinciden.



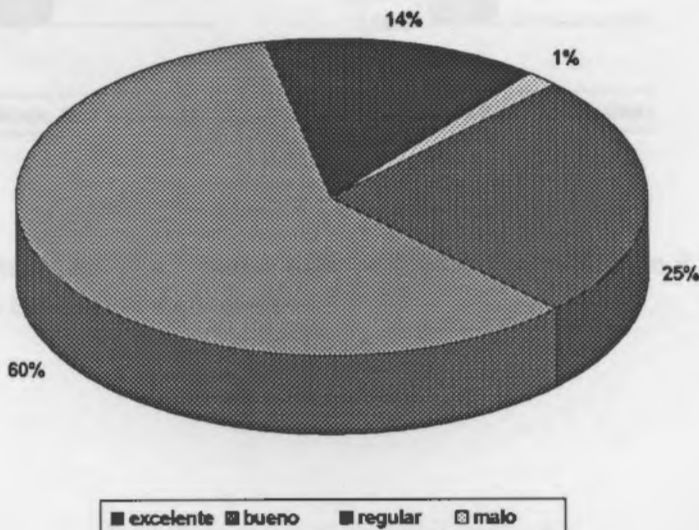
7.1.16 Tiempo empleado durante el trayecto del domicilio al hospital.

De los profesionales de Enfermería analizados el 37,7% emplean de 21 a 40 minutos en desplazarse al hospital, el 37% de 11 a 20 minutos, el 15,2% de 41 a 60 minutos, el 8% menos de 10 minutos y el 2,2% mas de 60 minutos.



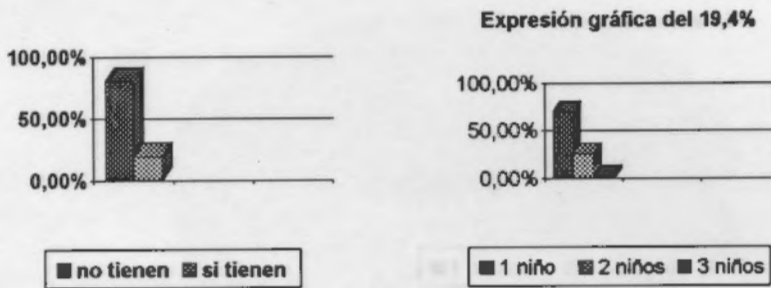
7.1.17 Autopercepción del estado de salud

Un 59% de los profesionales de Enfermería analizados consideran que su estado de salud en el último año es bueno, un 25,2% que es excelente, un 14,4% que es regular y un 1,4% que es malo.



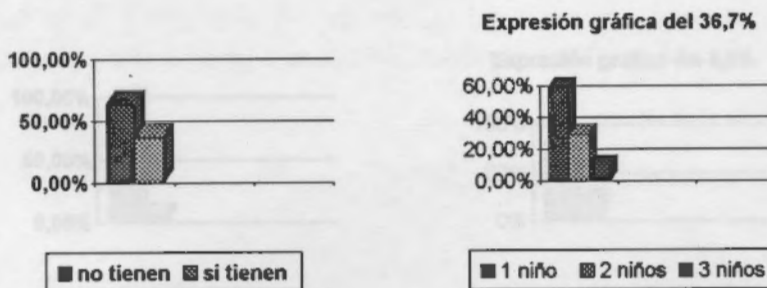
7.1.18 Cargas familiares. Niños menores de 7 años

De los profesionales de Enfermería analizados un 80,6% no tienen niños menores de 7 años a su cargo. Del 19,4% restante un 70,4% tienen uno, un 25,9% dos niños y un 3,7% tres niños.



7.1.19 Cargas familiares. Niños de 8 a 14 años

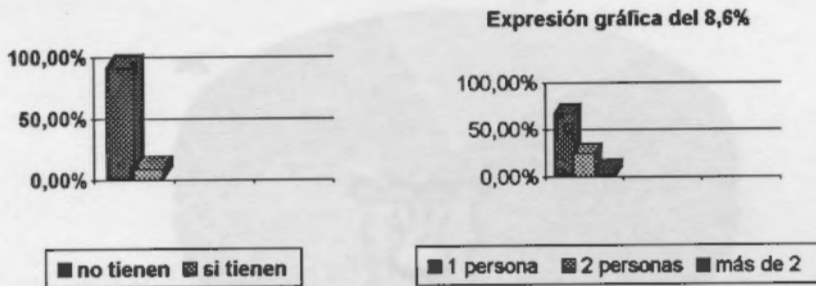
De los profesionales de Enfermería analizados un 63,3% no tienen niños de edades comprendidas entre los 8 y los 14 años.



Del 36,7 restante un 58,8% tienen uno, un 29,4% tienen dos, un 9,8% tienen tres y un 2% tienen más de tres niños

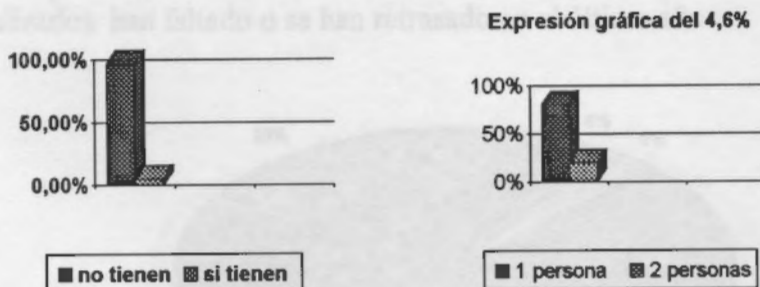
7.1.20 Cargas familiares. Personas mayores de 70 años

De los profesionales de Enfermería analizados un 91,4% no tienen personas mayores a su cargo. Del 8,6% restante un 66,7% tienen una persona a su cargo, el 25% tienen dos y un 8,3% más de dos.



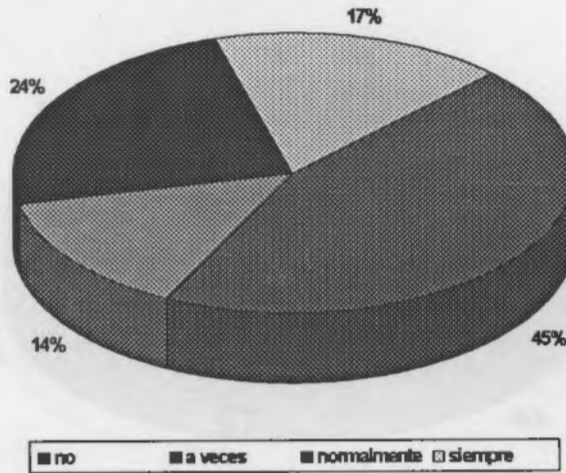
7.1.21 Cargas familiares. Enfermos crónicos

De los profesionales de Enfermería analizados un 96,4% no tienen enfermos crónicos a su cargo. Del 4,6% restante un 80% tienen una persona y el 20% tienen dos personas.



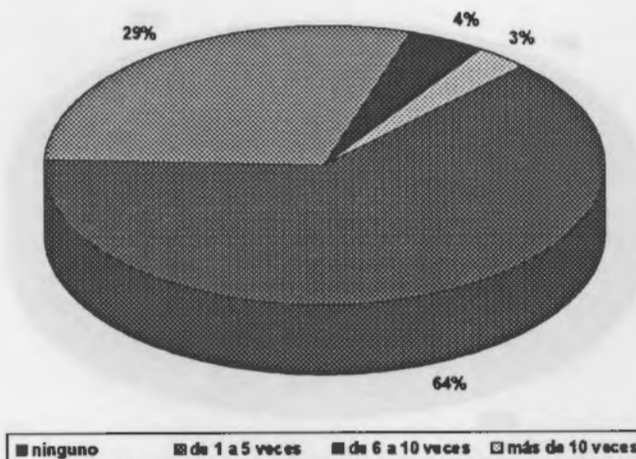
7.1.22 Cuidadores de las personas a su cargo

De los profesionales de Enfermería analizados que afirman tener cargas familiares un 46,1% no tienen quien cuide de dichas personas durante los días de trabajo, un 22,4% responden que normalmente si tienen, un 17,1% responden que siempre y un 14,5% a veces



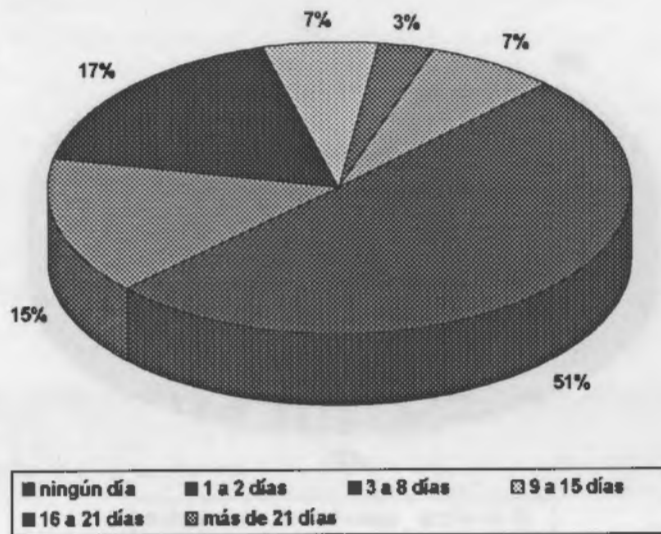
7.1.23 Días de falta o retraso por problemas de transporte

Un 63,5% de los profesionales de Enfermería analizados no han tenido ningún día de falta o retraso en su trabajo debido a problemas de transporte, un 29,2% han faltado o se han retrasado entre 1 y 5 veces, el 4,4% de 6 a 10 veces y el 2,9% más de 10 veces. Esto supone que un 36,5% de los analizados han faltado o se han retrasado en el último año.



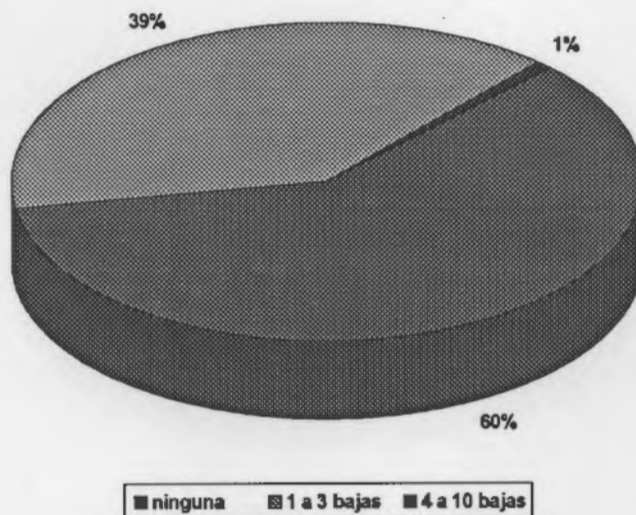
7.1.24 Días de falta o retraso por enfermedad

Un 50,7% de los profesionales de Enfermería analizados no han tenido ningún día de falta o retraso en su trabajo por enfermedad, un 17,4% han faltado de 3 a 8 días, un 15,2% de 1 a 2 días, un 7,2% mas de 21 días, un 6,5% entre 9 y 15 días y un 2,9% entre 16 y 21 días. Esto supone que un 49,2% de los analizados han faltado o se han retrasado en el último año.



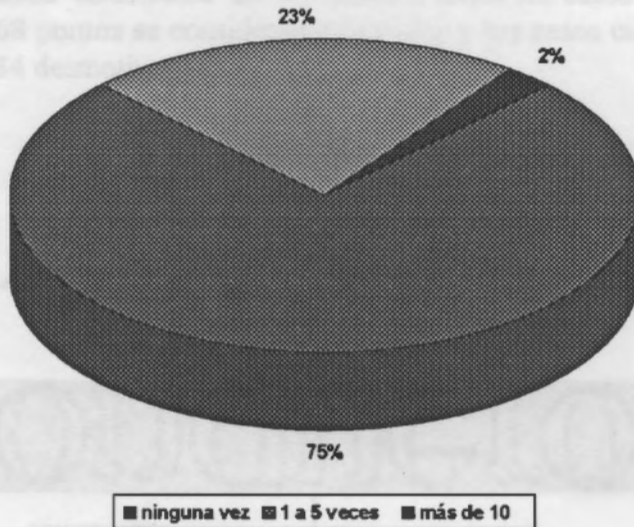
7.1.25 Número de bajas por enfermedad

Un 60.1% de los profesionales de Enfermería analizados no han tenido bajas en el último año, un 39,1% han tenido de 1 a 3 y el 0,7% restante de 4 a 10.



7.1.26 Días de falta o retraso por atender a las personas a su cargo

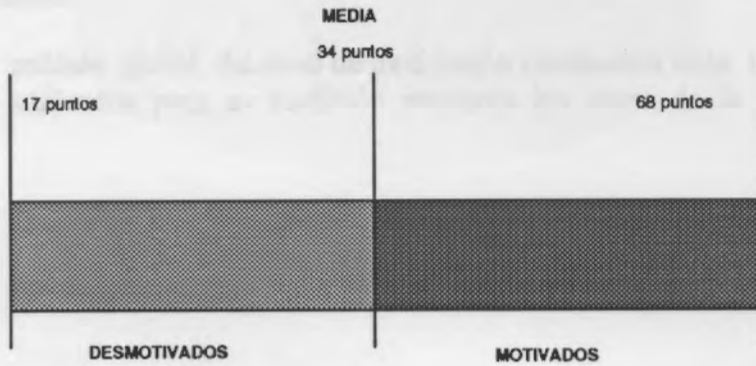
De los profesionales de Enfermería que afirman tener cargas familiares un 75% no han faltado ni se han retrasado ninguna vez, el 22,7% lo han hecho de 1 a 5 veces por atenderles y el 2,3% han faltado por este motivo mas de 10 veces en el último año.



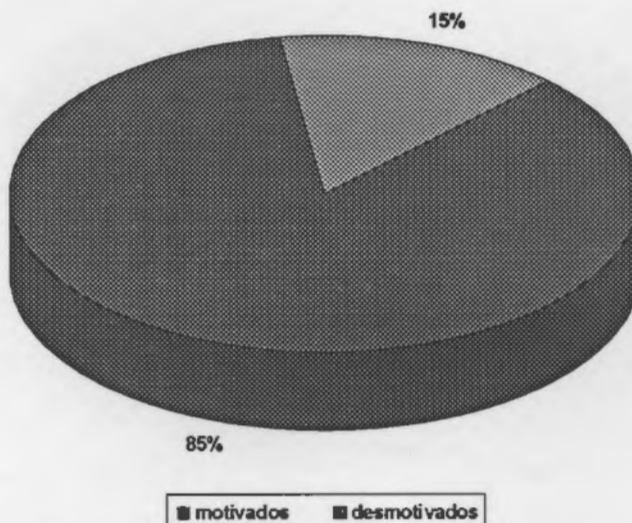
7.1.27 Motivación profesional

Para valorar la motivación de los profesionales analizados hemos elaborado la media del total de la puntuación preestablecida pudiendo alcanzar la suma total de las respuestas un máximo de 68 puntos que valoramos como el grado mas alto de motivación y un mínimo de 17 puntos que atribuiremos al grado mas bajo.

La media queda establecida en 34 puntos; todos los casos comprendidos entre 34 y 68 puntos se consideran motivados y los casos cuya puntuación es inferior a 34 desmotivados.



Basándonos en esta valoración, los datos recogidos nos dan el resultado de un 85,4% de profesionales motivados y un 14,6% de profesionales desmotivados.



Profundizando en el amplio grupo de profesionales considerados como motivados nos es necesario especificar los diferentes niveles de motivación existentes. En ningún caso se ha alcanzado la puntuación máxima de 68, siendo la mas alta recogida de 61 puntos.

Un 7,9% de profesionales tienen un nivel de motivación alto ya que su puntuación está comprendida entre 51 y 61 puntos,

El 77,5% restante lo constituyen los profesionales con un nivel de motivación medio, ya que su puntuación oscila entre los 35 y 50 puntos,

En el grupo de profesionales desmotivados cabe resaltar que en ningún caso se ha obtenido la puntuación mínima de 17 puntos, sino que van de los 20 a los 33 puntos

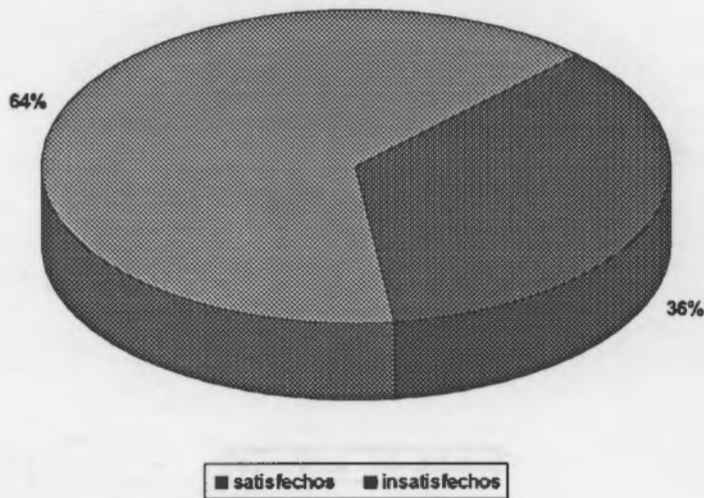
Tras el análisis global del nivel de motivación estudiamos cada uno de los factores utilizados para su medición mediante los items de la escala de actitud.

Item 2. Tiempo del que disponen

El 69,9% de las profesionales de Enfermería se muestran poco satisfechas con el tiempo de que disponen para realizar su trabajo y el 30,1% restante si están satisfechas.

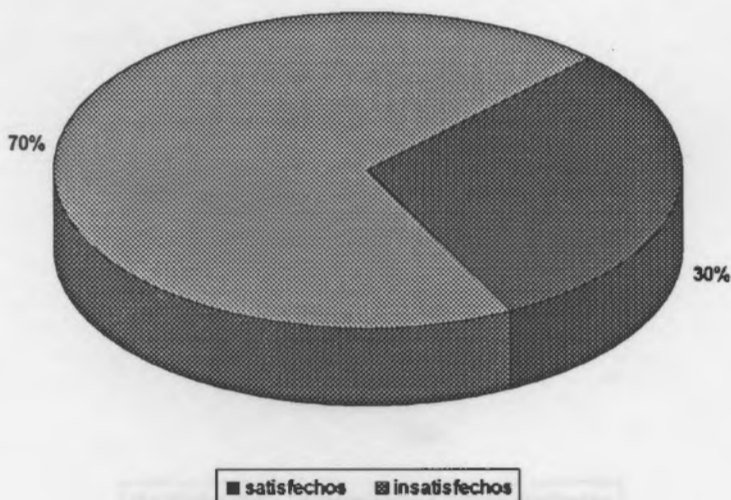
Ítem 1. Recursos materiales y técnicos

El 64,4% de los profesionales de Enfermería analizados no se consideran satisfechos con los recursos de que disponen para llevar a cabo su labor diaria y el 35,6% si se consideran satisfechos



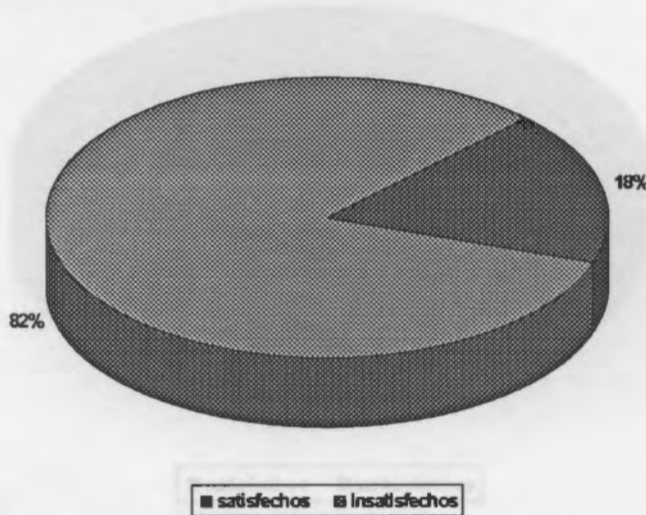
Ítem 2. Tiempo del que disponen

El 69,9% de los profesionales de Enfermería se muestran poco satisfechos con el tiempo de que disponen para realizar su trabajo en el hospital. El 30,1% restante si están satisfechos.



Ítem 3. Tarea en si (contenido y variedad)

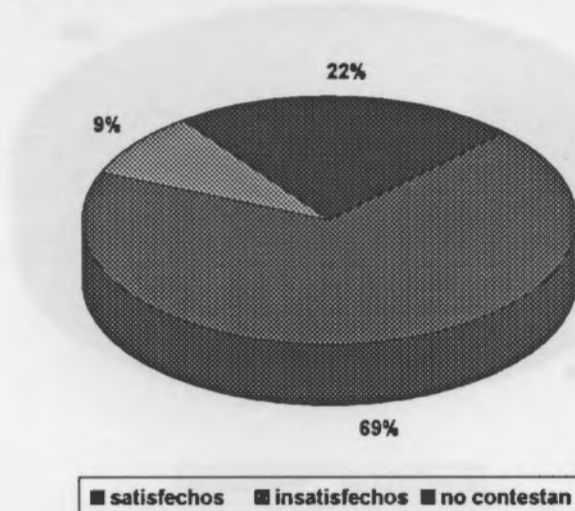
El 82,3% de profesionales no están satisfechos con la tarea que realizan y solo un 17,8% si lo están. Podemos apreciar en este factor una diferencia entre grupos mas grande que en los casos anteriores ya que aumenta el grupo de los no satisfechos considerablemente.



Ítem 4. Beneficios sociales

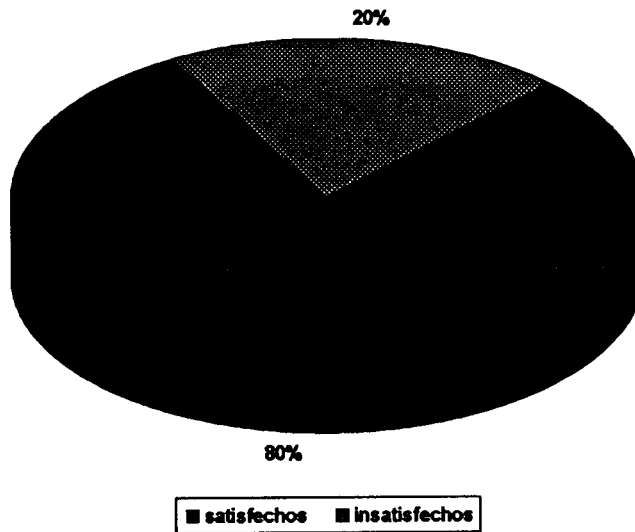
Un 69,1% de profesionales de Enfermería están satisfechos con los beneficios sociales de que disfrutan, haciendo hincapié en que dentro de este porcentaje un 54% está muy satisfecho. Solamente un 8,6% está poco satisfecho.

Cabe resaltar que un 22,3% no han contestado a este ítem.



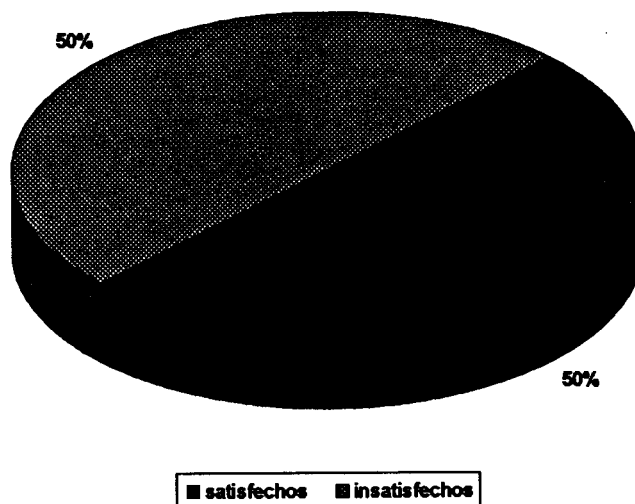
Ítem 5. Salario

El 79,7% de los profesionales analizados está satisfecho con el sueldo que recibe y un 20,3% no lo está.



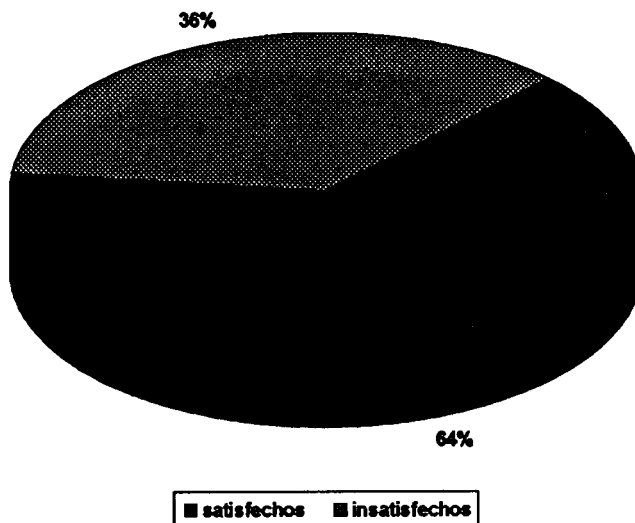
Ítem 6. Condiciones físicas del lugar de trabajo

En los resultados obtenidos con respecto a este factor no se han hallado diferencias significativas entre el grupo de los que están satisfechos y el grupo de los que no lo están, siendo el 50,3% los primeros y el 49,7% los segundos.



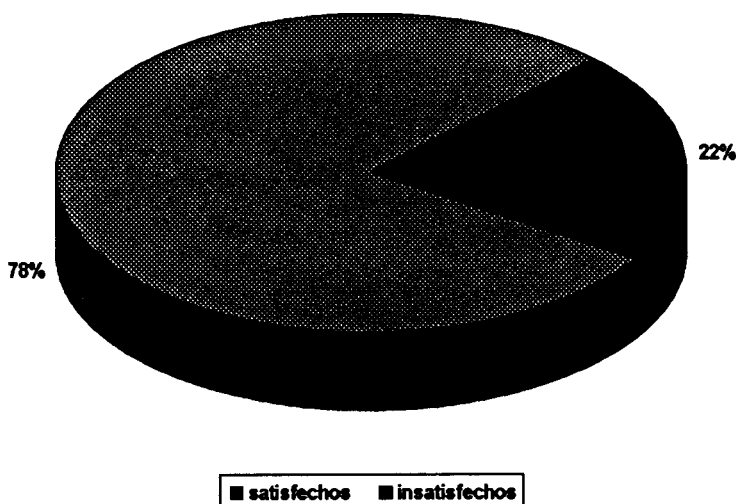
Ítem 7. Información

El 64,5% de los profesionales de Enfermería analizados están satisfechos con la información recibida a través de los distintos canales del hospital y un 35,5% no lo están.



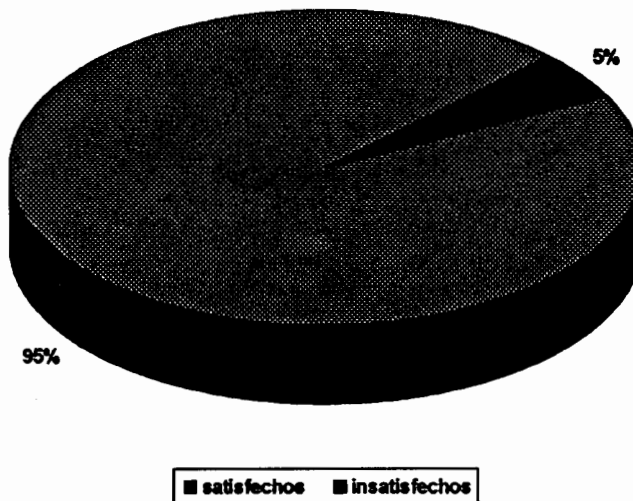
Ítem 8. Responsabilidad

Referente al grado de responsabilidad predomina el grupo de profesionales de Enfermería que no están satisfechos representando un 78,1% del total, el 21,9% restante se muestran satisfechos.



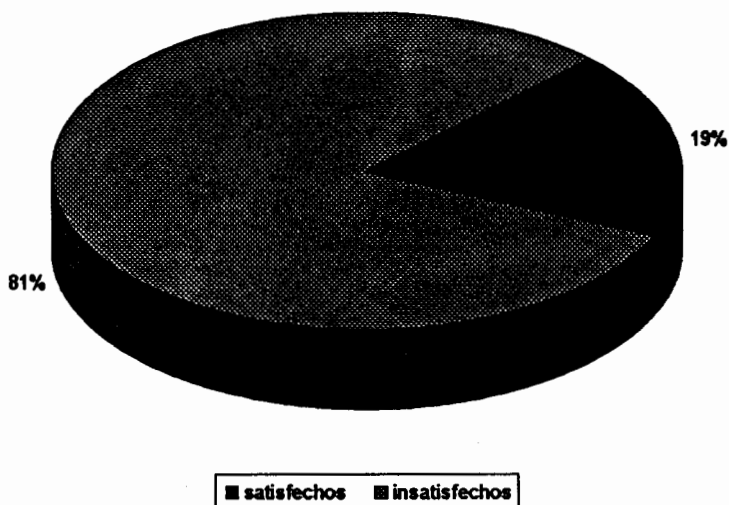
Ítem 9. Relación con los compañeros

En este factor es necesario resaltar el elevado porcentaje de profesionales que no están satisfechos con las relaciones existentes entre compañeros, ya que del total un 94,8% pertenecen a este grupo y solo un 5,1% se muestran satisfechos.



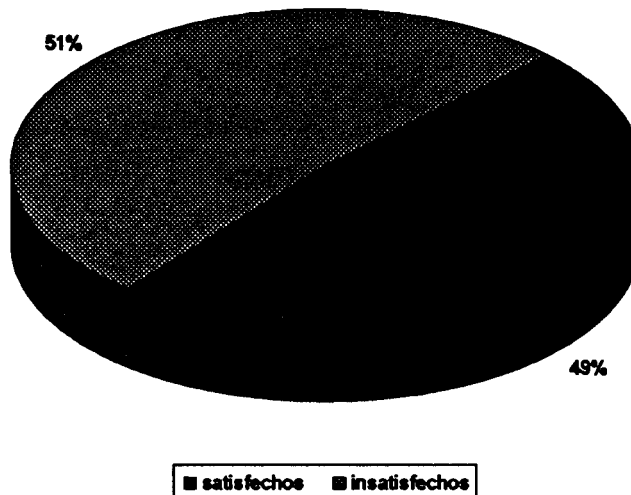
Ítem 10. Relación con los superiores

El grupo de los que se manifiestan como no satisfechos representa un 80,7% siendo el grupo de profesionales de Enfermería que están satisfechos el 19,2% del total.



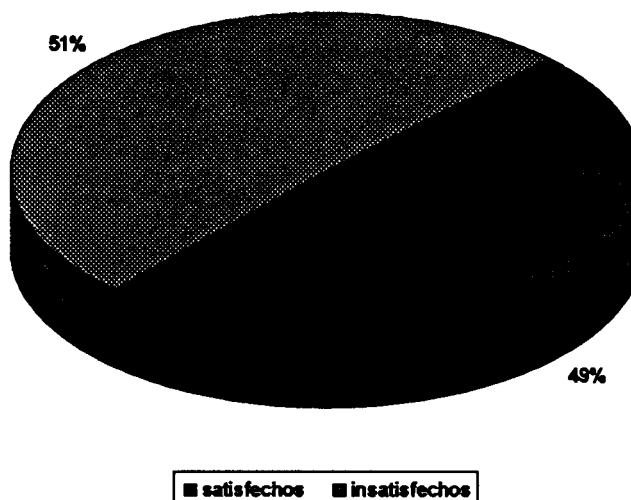
Ítem 11. Enriquecimiento personal

No hay diferencias significativas entre el grupo de profesionales que consideran como satisfactorias las oportunidades que tienen para aprender cosas nuevas en el hospital y el grupo que considera lo contrario ya que son el 48,5% y el 51,5% los porcentajes obtenidos respectivamente



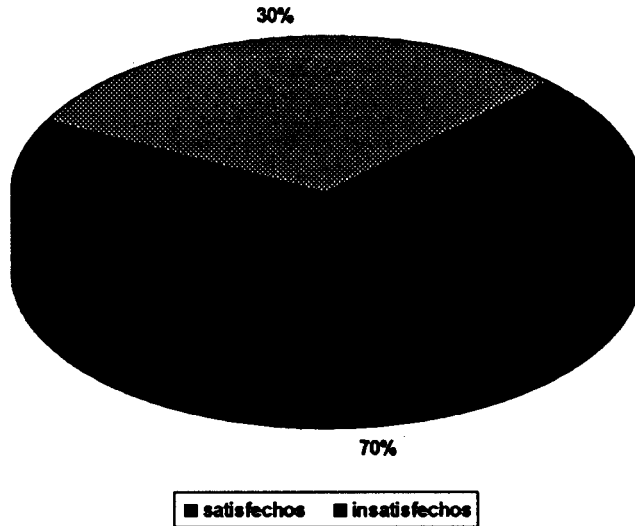
Ítem 12. Reconocimiento personal

Tampoco en este factor hay diferencias significativas en los resultados obtenidos entre los dos grupos de profesionales de Enfermería. Un 50,7% se muestra insatisfecho con el reconocimiento personal a su trabajo y un 49,3% está satisfecho



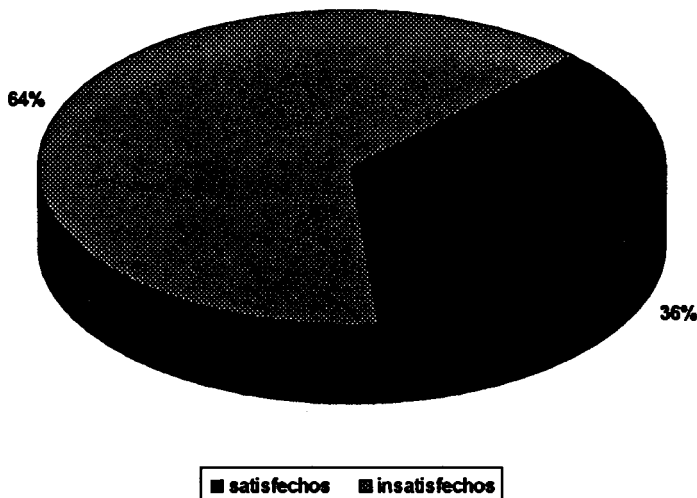
Ítem 13. Promoción profesional

El 70,4% de los profesionales de Enfermería se sienten satisfechos con las posibilidades de promoción profesional que les ofrece el hospital, por el contrario un 29,6% están poco satisfechos.



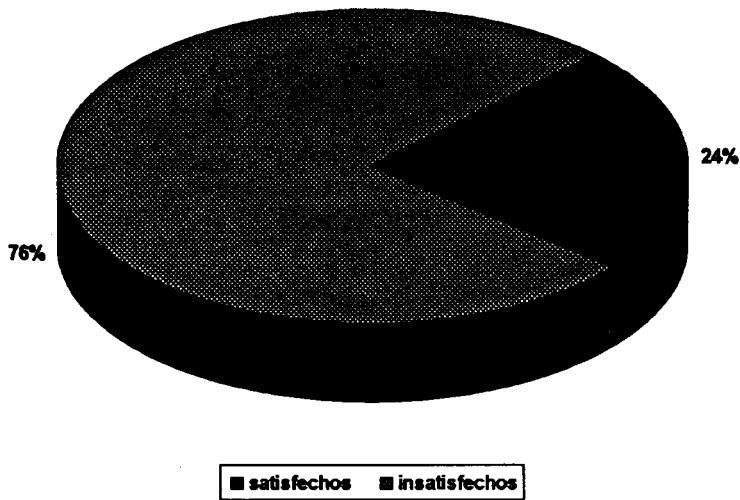
Ítem 14. Competencia de los superiores

En cuanto a la competencia que poseen sus superiores los profesionales de Enfermería analizados se manifiestan poco satisfechos en un 63,4% y satisfechos en un 36,5%.



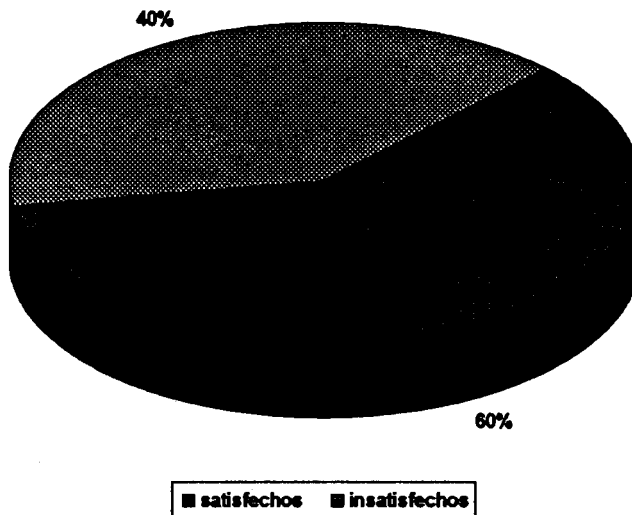
Ítem 15. Estatus

A un 76,3% de los profesionales analizados les resulta poco satisfactorio el lugar jerárquico que ocupan en el hospital y a un 23,6% les resulta satisfactorio su estatus.



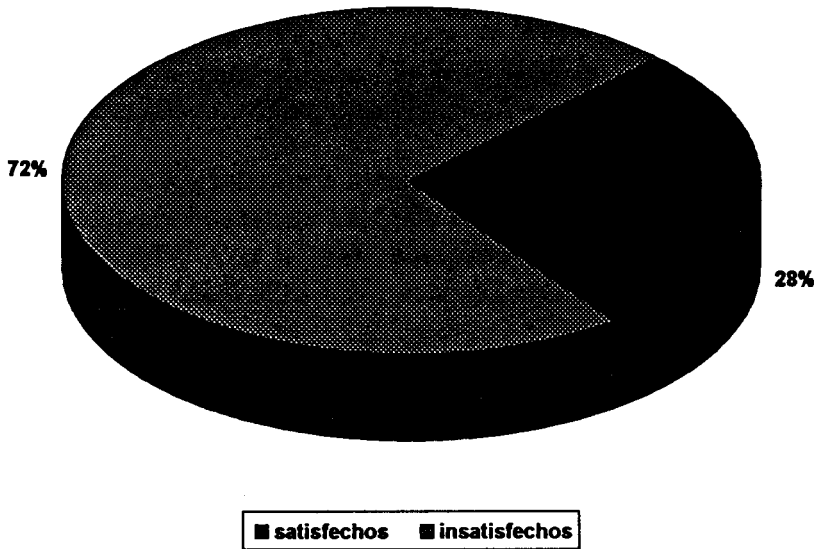
Ítem 16. Formación

Destaca en este factor el predominio de los profesionales de Enfermería que están satisfechos con la formación que les ofrece el hospital para seguir evolucionando en su profesión, siendo el porcentaje obtenido del 60%. El 40% restante pertenece al grupo de los no satisfechos.



Ítem 17. Logro

Solamente un 27,9% se sienten satisfechos por la tarea realizada al finalizar la jornada laboral y un 73,1% no están satisfechos con las metas alcanzadas.



7.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

El análisis inferencial nos sirve para comparar y relacionar la motivación de los profesionales de enfermería con el absentismo laboral , a fin de conocer la influencia de la primera sobre el segundo.

Esta comparación la realizamos mediante las medias obtenidas de la explotación estadística, aceptando que no hay diferencias significativas - Hipótesis Nula - para valores de $p > 0,05$ y aceptando la Hipótesis Alternativa cuando hay diferencias significativas para valores de $p < 0.05$.

La estrategia estadística queda establecida de la siguiente forma : los valores significativos para la muestra escogida los hemos obtenido mediante pruebas de T - STUDENT con la cual comparamos dos medias en situaciones paramédicas y el ANÁLISIS DE LA VARIANZA para más de dos medias.

Utilizaremos la prueba de la CORRELACIÓN para relacionar la motivación con la edad y el absentismo.

En cuanto a la MOTIVACIÓN detectamos diferencias significativas con respecto a :

7.2.1. CARGO:

El grupo que tiene un valor más significativo con respecto a la motivación es el que ostenta el cargo de supervisión.

CARGO	Enfermer.	Supervis.	Otros	Significanc	Resultado
MOTIVACIÓN	42,03 media	50,2 media	37 media	P< 0,05 0,023	2 > 1,3

7.2.2. ESTUDIOS DE BASE

Los diplomados de enfermería y los que han convalidado sus estudios de A.T.S. son los que tienen valores más significativos con respecto a la motivación frente al grupo de A.T.S. sin convalidar.

ESTUD. BASE	A.T.S.	D.E. Convalidad	D.E.	Significanc.	Resultado
MOTIVACIÓN	37 media	42,94 media	43,86 media	p < 0,05 0,02	3,2 >1

7.2.3. TIEMPO EN EL TURNO

Los grupos de profesionales que tienen un tiempo de permanencia de 6 meses a 2 años en el mismo turno horario, seguido del grupo que lo tiene de 2 a 4 años presentan unos valores significativos en comparación con el grupo que tiene más de 8 años de permanencia.

TIEM TURN	- 6 m	6m-1a	1a-2a	2a-4a	4a-8a	más 8 años	Signif.	Result.
MOTI VAC.	44,5 media	46,66 media	46,77 media	45,10 media	42,75 media	39,32 media	p<0,05 0,02	3,2>1

Obtenemos el análisis inferencial del absentismo a través de las variables :

- Faltas - retraso por problemas de transporte
- Faltas - retraso por enfermedad
- N° bajas por enfermedad
- Faltas - retraso por cargas familiares comparándolas con las variables intervinientes.

Han resultado con diferencias significativas las siguientes:

7.2.6. SEXO

Los profesionales de enfermería del sexo femenino , tienen una media más alta en número de bajas por enfermedad con respecto a los hombres.

SEXO	Mujer	Hombre	Significancia	Resultados
ABSENTISMO Nº BAJAS ENFERMED	1,45 media	1,25 media	p < 0,05 0,040	1 > 2

7.2.7. CARGO

Los profesionales de enfermería con cargo diferente a supervisoras y enfermeras (otros) presentan unos valores significativos en comparación con estos, en cuanto al número de faltas - retraso por atender a las personas a su cargo.

CARGO	Enfermera	Supervisor	Otro	Significanc	Resultado
ABSENTISMO FALTAS RETRASO CARGAS FAMILIA	1,23 media	1,66 media	2,33 media	p < 0,05 0,0014	3 > 1,2

7.2.8. TURNO

Los profesionales de enfermería que trabajan en el turno horario de 12h. diurnas y turno mañana muestran valores significativos con respecto a los profesionales de turno nocturno, en referencia a las faltas - retraso debidas a la atención de las personas a su cargo.

TURNO	12h. Día	Mañanas	12h.Noche	Significanc	Resulta do
ABSENTISMO FALTAS RETRASO CARGAS FAMILIA	1,39 media	1,40 media	1,04 media	p < 0,05 0,04	1,2 > 3

7.2.9. COINCIDENCIA HORARIOS PAREJA

En los grupos de profesionales de enfermería que nunca o raramente coinciden con el horario de su pareja, se observan valores significativos en comparación con el grupo que siempre coincide, en lo que se refiere a las faltas retraso por enfermedad.

C. H. P.	Nunca	Raramen.	Frecuen.	Siempre	Significa	Resultad.
ABSENT. FALTAS RETRASO ENFERMED	2,44 media	2,61 media	1,88 media	1,35 media	p < 0,05 0,02	1,2 < 4

7.2.10. COINCIDENCIA DÍAS DESCANSO PAREJA

Los profesionales que nunca coinciden con los días de descanso de su pareja presentan valores significativos en comparación con los de otros grupos que si coinciden, en cuanto al número de días de faltas - retraso por problemas de transporte.

C.D.P.	Nunca	Raramen	Frecuent.	Siempre	Significa	Resultad
ABSENT FALTAS RETRASO TRANSPOR	2,40 media	1,36 media	1,60 media	1,36 media	p < 0,05 0,008	1 > 2,3,4

7.2.11.1. AUTOPERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD

Al comparar los diferentes niveles de la autopercepción del estado de salud de los profesionales con el número de días de faltas - retraso por enfermedad, se observan valores significativos entre el grupo, que lo percibe como malo y regular frente a los otros.

AUTOPER. SALUD	Excelent	Buena	Regular	Mala	Significanc	Resultad
ABSENT FALTAS RETRASO ENFERME	1,34 media	2,09 media	3,55 media	6,00 media	p < 0,05 0,00	4,3 > 1,2

7.2.11.2. AUTOPERCEPCIÓN DEL ESTADO DE LA SALUD

De igual modo al comparar los diferentes niveles de la autopercepción del estado de salud de dichos profesionales con el número de bajas por enfermedad, obtenemos valores significativos en el mismo grupo.

AUTOPER SALUD	Excelent	Buena	Regular	Mala	Significanc	Resultad
ABSENT N° BAJAS ENFERME	1,17 media	1,40 media	1,70 media	2,50 media	p < 0,05 0,00	4,3 > 2,1

7.2.12. MOTIVACIÓN

Al comparar la motivación con el absentismo medido por faltas y ausencias por problemas del transporte obtenemos valores significativos.

MOTIVA CION	Ninguna vez	1-5 veces	6-10 veces	+10 veces	Signific.	Resultad.
ABSENT. FALTAS RETRASO PROBL. TRANSP.	43,19 media	41,50 media	40,16 media	20,00 media	p<0,05 0,02	1,2,3>4

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

Tras analizar los resultados obtenidos en nuestra investigación hallamos factores que ejercen influencia significativa en el absentismo y en la motivación de los profesionales de enfermería del Hospital de Bellvitge, siendo algunos de ellos comunes para ambos.

Influyen sobre el absentismo :

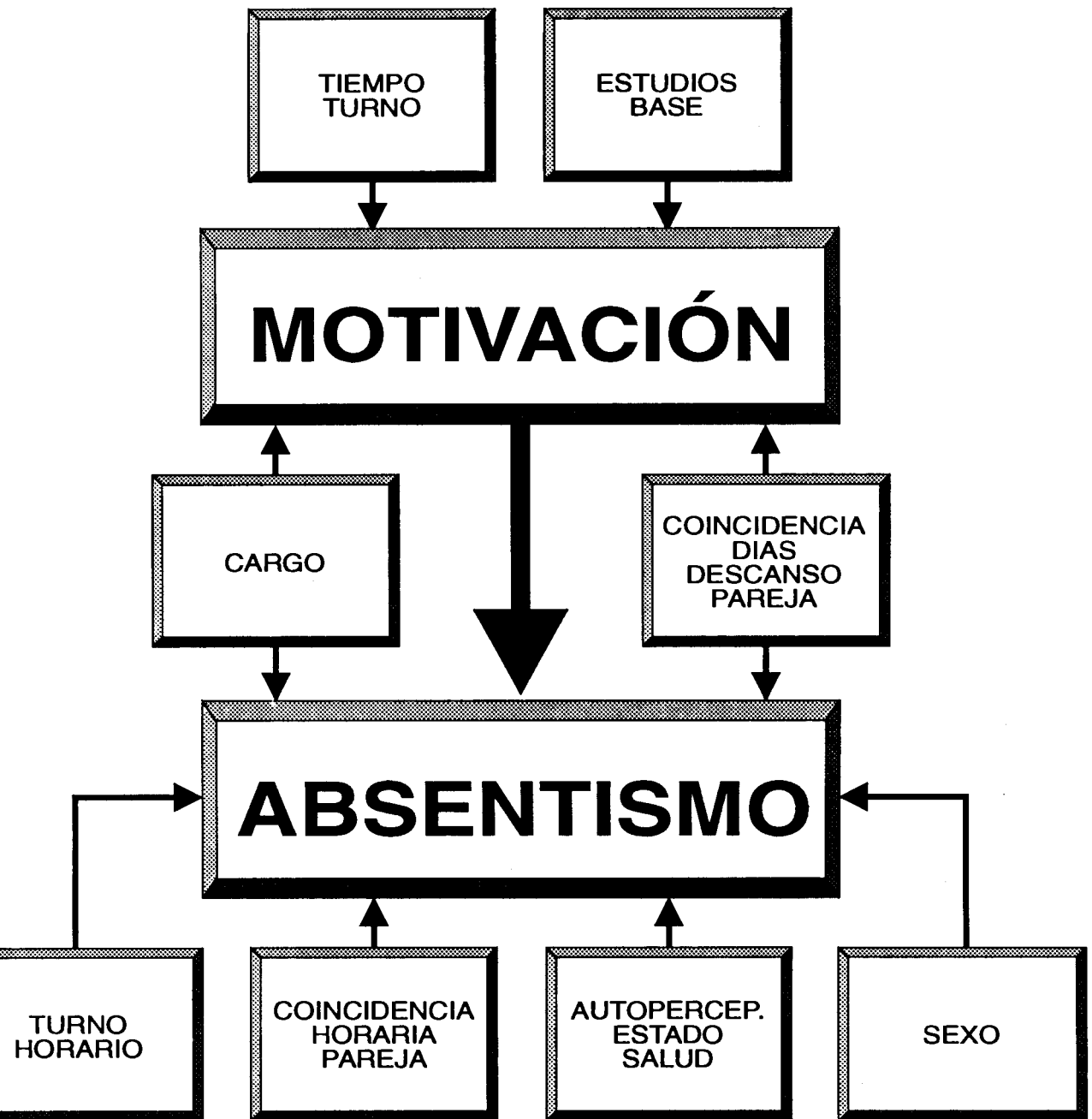
- Motivación profesional.
- Sexo.
- Turno horario.
- Autopercepción del estado de salud.
- Coincidencia de horario con la pareja.

Influyen sobre la motivación profesional :

- Estudios profesionales de base.
- Tiempo de permanencia en el turno.

Influyen sobre absentismo y motivación conjuntamente :

- Cargo de los profesionales de enfermería.
- Coincidencia de los días de descanso con la pareja.



La hipótesis formulada al inicio de nuestro trabajo, en la que planteábamos la influencia de la motivación profesional sobre el absentismo laboral, queda corroborada, ya que se han hallado valores significativos en parte de los registros que componen la medición del absentismo laboral.

Los resultados obtenidos en las encuestas pertenecientes a nuestra investigación nos muestran que la motivación sólo influye en los registros del absentismo laboral que se refieren a las faltas y retrasos por problemas de transporte, y no presenta influencia sobre lo que se considera el absentismo registrado por enfermedad y por la atención de cargas familiares, es decir, los profesionales de enfermería que están menos motivados justifican sus ausencias por problemas de transporte.

El sexo es otro de los factores que interviene sobre el absentismo, al constatar que son los profesionales del sexo femenino los que mayor índice de absentismo tienen, reflejando un mayor número de bajas por enfermedad.

También el turno horario está relacionado con el absentismo, ya que no todos los turnos presentan el mismo índice, sino que, en el centro hospitalario investigado, es el turno de noche el que realiza menos ausencias laborales. Los turnos diurnos justifican sus ausencias por la atención de cargas familiares (hijos, ancianos y enfermos crónicos).

Al relacionar los diferentes turnos horarios con el grado de motivación de los profesionales, observamos que no existen diferencias significativas entre ellos, es decir, ningún turno está menos motivado que otro por lo que el menor número de ausencias registrado por los turnos de noche puede ser debido a otras causas, como la especial retribución económica que perciben en concepto de horas extras, las cuales pierden en caso de no acudir a su puesto de trabajo.

El cargo que ocupan los profesionales de enfermería también tiene una significancia clara sobre el absentismo. Son enfermeras y supervisoras las que menos ausencias presentan frente a otros cargos como jefes de área, adjuntos etc., cuyas faltas quedan registradas como faltas y retrasos por atención de personas a su cargo.

Es de gran relevancia la influencia que ejerce la coincidencia de horarios laborales y días de descanso con la pareja sobre el absentismo, ya que, son los profesionales de enfermería que nunca o raramente coinciden con su pareja los que presentan un mayor índice del mismo, justificando sus ausencias mediante faltas y retrasos por enfermedad y por problemas de transporte.

Por último, un factor que tiene especial significancia sobre el absentismo es la autopercepción del estado de salud, al quedar reflejado en los resultados obtenidos, que son las personas que perciben su estado de salud como deficiente, las que causan mayor absentismo laboral, manifestándose en forma de bajas por enfermedad y faltas - retrasos por enfermedad.

El resto de factores que hemos relacionado con el absentismo no han resultado ser significantes. Hemos podido apreciar como el tipo de contrato laboral, bien sea eventual o fijo, no influye en el absentismo.

Así mismo, a pesar de que la mayoría de los profesionales encuestados no están satisfechos con el cargo que ocupan y desearían uno superior, ello no es causa de absentismo.

La práctica de otras actividades remuneradas y de horas extras fuera del horario de trabajo habitual en el centro hospitalario, tampoco supone en este caso una causa de absentismo; de igual forma, no son causa la edad ni el estado civil, porque no se han hallado diferencias significativas entre solteros, casados, separados y viudos, ni entre los profesionales mas jóvenes en relación a los de mayor edad.

Así como hemos verificado diferencias significativas entre los distintos turnos horarios con respecto al absentismo, no las hemos obtenido en relación al tiempo de permanencia en el mismo turno horario.

La formación de los profesionales de este hospital en estudios básicos de enfermería no guarda relación alguna con las ausencias.

No aparecen significancias con respecto al absentismo entre los diferentes tiempos empleados en el trayecto para llegar al hospital, es decir, los profesionales que tardan mas tiempo en llegar al puesto laboral (mas de 60') no presentan mayor índice de absentismo que los que ocupan menos tiempo en ello (menos de 10').

Por último, en lo que se refiere al absentismo, podemos decir que los profesionales de enfermería que tienen cargas familiares, bien sean niños, personas mayores o enfermos crónicos, tanto si tienen cuidadores para ellos como sino es así, no presentan mayor absentismo que los otros.

Nos parece importante constatar otras conclusiones extraídas de nuestra investigación, las cuales, a pesar de que no corroboran específicamente nuestra hipótesis, ponen de relieve factores que ejercen una importante influencia sobre la motivación profesional.

Uno de estos factores es la formación en estudios básicos de enfermería, siendo los diplomados en enfermería y los que han realizado el curso de nivelación los que presentan un mayor grado de motivación frente a los A.T.S.

Así mismo, aparece un nivel de motivación distinto entre los profesionales de enfermería en cuanto al tiempo de permanencia en el mismo turno horario, siendo los que tienen una duración comprendida entre los 6 meses y los 4 años los que tienen un mas alto nivel de motivación.

Del mismo modo que en el absentismo, en la motivación no hemos obtenido valores significativos al analizar otros factores relacionados con ésta, tales como el sexo, la edad, el estado civil, el tipo de contrato, el turno horario, el deseo de cambio de horario, la realización de horas extras y otras actividades remuneradas, el tiempo empleado en el trayecto hacia el hospital, la autopercepción del estado de salud y las cargas familiares.

Dos factores que tienen significancia sobre el absentismo y la motivación a la vez, son el cargo y la coincidencia de los días de descanso con la pareja.

En lo que hace referencia al cargo, observamos que son los/as supervisores/as los que tienen un nivel de motivación mas alto con respecto al resto y a la vez, presentan menos ausencias laborales.

Podemos afirmar que los profesionales de enfermería de nuestro estudio presentan, en su mayoría, un nivel suficiente de motivación, ya que, un 85,4% de las personas encuestadas se manifiestan satisfechas.

Este nivel de motivación se alcanza, en especial, por la satisfacción que muestran los profesionales de enfermería frente a determinados factores de motivación, tales como los beneficios sociales, el sueldo percibido, la promoción profesional, la información recibida a través de los diferentes canales del hospital, y la formación que les ofrece el mismo, al ser 3/4 partes de los profesionales los que consideran estos factores como satisfactorios o muy satisfactorios.

En cuanto a la influencia negativa que algunos factores ejercen sobre la motivación cabe destacar las malas relaciones existentes entre compañeros, ya que un 95% de los profesionales se manifiestan insatisfechos con ellas; ocurre lo mismo en la relación con sus superiores, aunque en menor medida, siendo el 80,7% los que no están satisfechos.

Del mismo modo, la tarea que realizan sólo satisface a un 18% de los profesionales encuestados.

También se puede reseñar la poca satisfacción de los profesionales en cuanto al grado de responsabilidad que tienen en su trabajo y en el lugar jerárquico que ocupan, ya que un 90,5% prefieren tareas con mayor responsabilidad.

Un 72% de las personas encuestadas se sienten insatisfechas por las tareas realizadas al finalizar su jornada laboral y por la cantidad de tiempo de que disponen para realizar su trabajo.

Los factores de motivación en los que no hemos hallado diferencias importantes entre los satisfechos y los insatisfechos, son los que hacen referencia a los recursos materiales y técnicos de que disponen, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las oportunidades que tienen para el crecimiento personal, el reconocimiento personal a su trabajo y la competencia de sus superiores.

Para concluir, podemos afirmar que, en el centro hospitalario investigado, los profesionales de enfermería tienen un grado de motivación satisfactorio y que los menos motivados tienen un índice mas alto de absentismo, que se registra como faltas y retrasos por problemas de transporte.

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas**
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

Una vez constatado que, una gran mayoría de los profesionales de enfermería del Hospital de Bellvitge están motivados (85,4% de las respuestas recogidas) y vista la influencia que la motivación ejerce sobre el absentismo laboral, consideramos importante y necesario formular una serie de propuestas, a fin y efecto, de mejorar la insatisfacción recogida sobre determinados factores que integran la motivación. :

Merece especial atención el factor referido a la relación existente entre compañeros y superiores (90 % de insatisfechos). Para ello sería conveniente profundizar en el porqué de esta mala relación; proponemos favorecer la comunicación entre las personas que trabajan juntas, con el fin de que emerjan las diferencias y puntos de vista encontrados. Formar equipos de trabajo, teniendo en cuenta la personalidad de cada uno de sus miembros, las afinidades de los mismos y las solicitudes de cambio de una unidad hospitalaria a otra por ejemplo. Hacer participar a todos los miembros del equipo en la elaboración de objetivos con el fin de que los sientan propios y comunes, y a su vez estimularlos para una correcta planificación, ejecución y evaluación de los mismos.

La siguiente propuesta va dirigida a disminuir la insatisfacción que muestran los profesionales de enfermería en lo que se refiere a la tarea que realizan, se trata de conseguir que esta sea para ellos lo más atractiva y desafiante posible, facilitando la utilización de talentos y aptitudes, a su vez dando igualdad de oportunidades a todos en la participación de los diversos comités y grupos de trabajo existentes. Para ello la dirección debe ofrecer todos los recursos materiales, técnicos y humanos necesarios. De esta forma, también se podría mejorar el grado de responsabilidad de cada profesional y en consecuencia la satisfacción que proviene de ella.

Ante la gran mayoría (90,5%) que desearían ocupar un cargo superior y considerando que los sistemas de promoción son los adecuados, se deberán tomar medidas a largo plazo para que con imaginación se planifiquen sistemas de promoción dentro de la propia organización.

Frente a la consideración de que disponen de poco tiempo para la realización de sus tareas durante la jornada laboral, creemos que sería eficaz realizar una medición de cargas de trabajo, en la que participen todos los profesionales de enfermería tanto en la valoración como en los resultados, verificando la cantidad real de tiempo que necesitan y el número de profesionales adecuado.

Para aumentar la satisfacción, al finalizar la jornada laboral, en las tareas realizadas y el deber cumplido con éxito, consideramos importante utilizar la formación continuada, de la cual ya se sienten satisfechos, con el objetivo de fomentar ideas innovadoras que les sean gratificantes.

Las propuestas que a continuación exponemos van encaminadas a incidir positivamente en el absentismo :

Sería necesario profundizar en las causas que provocan mayor número de bajas por enfermedad en los profesionales de enfermería del sexo femenino, realizando una investigación sobre las mismas.

Estudiar mecanismos compensatorios de tipo económico, u otros, que beneficien a las personas que no causan absentismo en el computo anual. Esta propuesta se realiza con el fin de compensar las diferencias económicas que existen entre los turnos de día y los de noche; ya que ello influye positivamente en los turnos nocturnos.

Estudiar y planificar tipos de horarios y guardias que puedan adaptarse al máximo a las necesidades del personal de enfermería, en lo que se refiere a las relaciones familiares y sociales para lograr un aumento de la motivación y una disminución del absentismo.

Ofrecer posibilidades de un cambio, bien sea de servicio, de unidad, etc., a los profesionales cuya permanencia en el mismo turno sea superior a los 4 años, con el objetivo de romper con la rutina de trabajo y así aumentar la motivación.

Recomendamos, así mismo, que se valore en mayor grado a las supervisoras/es de enfermería actuales, dado que es el grupo mas motivado y el que junto con las enfermeras/os el que menos absentismo causa. Esta valoración se debe hacer de forma que las supervisoras/es lo vivan como un reconocimiento personal, del cual actualmente carecen como queda reflejado en los resultados de las encuestas; este podría ser en forma de elogios, alabanzas personales, incentivos etc. bien sea en forma verbal o escrita.

Una vez finalizada nuestra investigación, vemos la necesidad de ampliar en un estudio futuro el campo de la misma, con el objetivo de conocer la influencia de la motivación sobre el absentismo laboral en los centros asistenciales comárcales, para poder compararla con la de los centros asistenciales de grandes ciudades.

De la misma forma, sería interesante realizar un estudio comparativo entre centros hospitalarios públicos y privados.

Otra área de investigación, sería el conocer la influencia de la motivación sobre el absentismo entre la enfermería hospitalaria y la enfermería de atención primaria.

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado del estudio cabe destacar las dificultades que hemos tenido a lo largo del proceso de investigación.

Al recopilar el marco teórico tuvimos dificultades en hallar datos estadísticos sobre el absentismo de los profesionales de enfermería, tanto en la ciudad de Barcelona como en Catalunya o España, ya que, no existen registros oficiales de ningún tipo de absentismo laboral.

Trabajos de otros investigadores en el campo de la industria nos orientaron hacia una medición directa de las ausencias mediante el cuestionario, como el método mas eficaz y fiable.

Otro inconveniente notorio, que supuso un retraso en la temporalización prevista para la investigación, fue el hecho de que en el Hospital Sagrado Corazón de Barcelona, donde teníamos previsto efectuar nuestra encuesta, no nos fué posible distribuirla debido a cambios en la organización de la empresa que suponían un importante elemento de distorsión e inquietud entre los profesionales.

Así mismo, tampoco nos fue posible pasar el cuestionario en el segundo hospital previsto, que era el Hospital Germans Trias i Pujol de Badalona, debido a que en aquellos momentos el colectivo se hallaba inmerso en una fase de reivindicaciones laborales.

Por último acudimos al Hospital de Bellvitge " Principes de España " donde la colaboración por parte del subdirector de Enfermería Sr. Angel Vidal y de todos los profesionales fué positiva y facilitó considerablemente nuestro trabajo.

Índice

- 1 Introducción
- 2 Justificación
- 3 Objetivos
- 4 Marco Teórico
- 5 Hipótesis
- 6 Proceso Metodológico
- 7 Resultados Estadísticos
- 8 Conclusiones
- 9 Propuestas
- 10 Límites de la Investigación
- 11 Bibliografía

A.L.E.F., S.A. : (1992) " El absentismo laboral de la mujer. Estereotipo cultural o realidad cuantificable." Instituto de la Mujer .Ministerio de Asuntos Sociales.

ALVAREZ NEBRED, C: (1990) "Enfermería Hospitalaria, I.L.T., morbilidad, duración y coste". Consejo General de Colegios de Diplomados en Enfermería. Madrid.

ARROYO MUÑOZ, R: (1973) " La formación profesional y su repercusión en el absentismo laboral ".I Asamblea Provincial de Medicina y Seguridad del Trabajo. Granada.

BUREAU, N y GENIN, M.G. : (1981) "Absentisme du personnel soignant : approche socio-économique". Reviste Gestions Hospitaliers, n° 4 Abril. Paris.

CABASES HIT, J.M., HERRERO RUIZ, E. et al. : (1987) Costes del absentismo laboral por el abuso de alcohol en la Comunidad Vasca. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria.

CAILLARD, J.F. ,FRIMAT, P et al. : (1978) " L'absentisme". Archives des maladies professionnelles, vol.39 , n°4 y 5. Paris.

CANTERA LOPEZ, F. (1988) " Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos ". Notas técnicas de Prevención. NTP - 212. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

CANTERA LOPEZ, F. : (1988) " Satisfacción laboral : encuesta de evaluación ". Notas técnicas de prevención. NTP -213. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CARRASCO DIAZ, D. : (1986) El factor humano en la empresa. Instituto de planificación contable. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.

CARRERAS ODRIOZOLA, M.E. : (1983) Bibliografía sobre absentismo laboral, documentos técnicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

CASTELLS, P. : (1987) Todo sobre ausencias al trabajo. Vecchi, S.A. Colección Legal. Barcelona.

CAUWELAERT, C. y CORNIETTI, B. : (1975) " L'absenteisme : nouveau fléau économique ". Revue A.N.D.C.P. n° 17. Enero.

CUENET, G. , EMERY, Y. , y NANKABOJO, F. : (1986) Motivier aujourd'hui. Les Editions D'Organisations. Paris

DAVIES, D.R. y SHACKLETON, V. J. : (1982) La Psicología y el trabajo. Compañía Editorial Continente. Méjico.

DUBIN, R. : (1974) Relaciones humanas en la Administración. Compañía Editorial Continental. Méjico

EBERHARD, T.:(1982) La motivación, problema, resultados y aplicaciones. Editorial Herder. Barcelona.

ESCALERA URKIAGA, A. , VARGAS SÁNCHEZ, A. et al. :(1992) "El absentismo del personal de Enfermería ". Revista R.N. volumen I Marzo - Abril. IDEPSA. Madrid.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, M. : (1973) Psicología del trabajo .Editorial Index. Madrid.

GENESCA GARRIGOSA, E. : (1977) Motivaciones y enriquecimientos del trabajo, sus repercusiones sobre la productividad Hispano - Europea . Barcelona.

GIRARD, G. : (1975) Trabajo, motivaciones y valores sociales. Ediciones de la Revista de Trabajo. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO : (1988) Satisfacción laboral : Encuesta de evaluación. Notas técnicas de prevención. Barcelona

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO : (1988) Evaluación de la satisfacción laboral: Métodos directos indirectos. Notas técnicas de prevención . Barcelona.

JARDILLIER, P. y BAUDIN, H. : (1979) L'absenteisme: Mythes et réalités. Enterprise moderne d'édition. París

KAST, F. y ROSENZWEIZ, J. : (1986) Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y contingencias. Mc Graw Hill.

KORMAN, A. : (1978) Psicología de la Industria y de las organizaciones. Editorial Manova S.L. Madrid.

LAMATA, F. : (1990) "La motivación y su aplicación a las organizaciones públicas ". Revista Rol de Enfermería. nº 139, páginas 15 - 20. Barcelona.

MASLOW, A. : (1976) El hombre autorrealizado. Editorial Kairos. Barcelona.

MATUTE BUTRAGEÑO, E. : (1990) "La gestión de los recursos humanos en las nuevas organizaciones ". Conferencia dictada en la C.E.C.A.

MINARIK, E. : (1987) Motivación individuelle, clé du succès de l'entreprise. Les editions d'organisations. París.

MOM, P. : (1989) Organisation et motivation. Les editions d'organisations París.

MORENO SANZ, J.L. : (1974) " Absentismo laboral : problemas laborales, sociales y económicos que plantea. " Comunicación de la ponencia III en la II Asamblea Regional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Logroño.

MUCCHIELLI, A. : (1981) Les motivations. Presses Universitaires de France. París.

NUTTIN, J., PIERON, H. y BUYTENDIJK, F. : (1969) La motivación. Editorial Proteo. Buenos Aires.

NUTTIN, J. : (1982) Teoría de la motivación humana. Editorial Paidós. Barcelona.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1976) Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería. Conferencia Internacional del Trabajo, 61 reunión . Ginebra.

ROJAS ALCANTARA, P. y otros : (1990) " Absentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital General de Murcia ". Revista de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Tomo XXXVII. Julio - Septiembre. Madrid.

STEERS, R. y RHODES, S. : (1988) " Motivación de presencia en los centros educativos ". La gestión educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco. Madrid.

VILLALOBOS VILCHEZ, J.M. : (1973) " Aspectos legales del absentismo laboral ". I Asamblea Provincial de Medicina y Seguridad del Trabajo. Ministerio de Trabajo. Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Gabinete Técnico Provincial. Granada.

WILLIAM, J. y otros : (1978) Conducta organizativa. Ediciones Deusto, S.A. Bilbao.

Master de Gestión y Administración en Enfermería

E.U.E. STA. MADRONA

Promoción 1991-93

Olga Bonavida Martínez
Gloria Canal Oriol
M^o Àngels Pi Sans

R. 10.552

ANEXOS

Contenido

- 1 Carta de Presentación
- 2 Encuesta
- 3 Explotación Estadística
- 4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

Contenido

- 1 Carta de Presentación**
- 2 Encuesta
- 3 Explotación Estadística
- 4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

Barcelona, 21 de Diciembre 1992

Sr Angel Vidal

Subdirector de Enfermería

Hospital de Bellvitge "Príncipes de España"

HOSPITALET DE LLOBREGAT

Señor,

De nuevo nos dirigimos a usted, como enfermeras que estamos realizando el Master de Administración y Gestión en Enfermería de la Escuela Universitaria de Enfermería Santa Madrona que está encuadrado en la enseñanza de postgrado de la División II de la Universidad de Barcelona.

En el marco de este curso, y como requisito para obtener el grado de Master, hemos de realizar un trabajo de investigación que, en nuestro caso, tratará la influencia de la motivación profesional del personal de Enfermería sobre el absentismo laboral; este fue el motivo que nos indujo a la entrevista con usted el pasado 14 de Diciembre, en la que le propusimos medir la influencia de la motivación profesional en el absentismo laboral, entre las/os enfermeras/os profesionales del centro que usted dirige.

Dado que el número total de enfermeras/os es de 900, según sus datos, hemos calculado una muestra representativa de 195 profesionales.

Los cuestionarios, elaborados como instrumento para la recogida de datos y medición, deberán ser distribuidos de forma aleatoria y por estratos, teniendo en cuenta los diferentes turnos horarios del personal de Enfermería:

- 62 encuestas entre los profesionales de turno diurno Lu y Mi
- 62 encuestas entre los profesionales de turno diurno Ma y Ju
- 16 encuestas entre los profesionales de turno nocturno Lu y Mi
- 16 encuestas entre los profesionales de turno nocturno Ma y Ju
- 39 encuestas entre los profesionales de jornada de 7 horas.

Para la recogida de los cuestionarios nos pondremos en contacto con usted telefónicamente a partir del 15 de Enero de 1993, tal como acordamos en nuestra entrevista.

Le agradecemos su generosa colaboración y quedamos a su disposición para cualquier aclaración o ayuda que precise.

Atentamente,

Firmado: Olga Bonavida Martínez

Gloria Canal Oriol

M.Angels Pi Sans

Contenido

1 Carta de Presentación

2 Encuesta

3 Explotación Estadística

4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

Encuesta sobre la influencia de la motivación profesional en el absentismo laboral

Somos un grupo de enfermeras que estamos realizando una investigación científica referida a la motivación profesional en los centros hospitalarios.

Para llevar a cabo este estudio precisamos de su colaboración como profesional de Enfermería.

Le agradecemos de antemano el tiempo que dedique en rellenar este cuestionario.

NOTAS DE INTERES PARA LA CUMPLIMENTACION DEL CUESTIONARIO

El cuestionario contiene una serie de preguntas sobre usted y su trabajo, y sobre cómo se encuentra usted en el mismo.

Su colaboración es de extrema importancia; Por ello le agradeceremos lo rellene lo mas fiel y completamente posible, de forma individual y anónima.

Debe señalar con una X la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta.

No hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas; Lo importante es su opinión en cada una de ellas, y esa opinión es siempre correcta.

La cumplimentación de las respuestas es totalmente anónima e individual; Le recordamos que no es necesario firmar o colocar datos de identificación personal.

DATOS PERSONALES

1. Edad años

2. Sexo 1 mujer 2 hombre

3. ¿Cual es su estado civil?

1 soltera(o) 3 separada(o)/divorciada(o)

2 casada(o)/en pareja 4 viuda(o)

4. ¿Es usted fija(o) en este hospital?

1 si 2 no

5. ¿Cual es su cargo?

1 enfermera(o)

2 supervisor(a)

3 otro

6. Volviendo al status, ¿Le gustaria ocupar...?

1 un cargo superior 2 un cargo inferior

7. Estudios realizados

1 A.T.S.

2 Diplomado en Enfermeria por convalidación

3 Diplomado en Enfermeria

EN RELACION A SU HORARIO DE TRABAJO...

8. ¿En que turno horario trabaja?

- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> por la mañana | 4 <input type="checkbox"/> fines semana mananas |
| 2 <input type="checkbox"/> por la tarde | 5 <input type="checkbox"/> fines semana tardes |
| 3 <input type="checkbox"/> por la noche | 6 <input type="checkbox"/> flexible |

9. ¿Cuanto tiempo hace que trabaja en este horario?

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> menos de 6 meses | 4 <input type="checkbox"/> de 2 a 4 años |
| 2 <input type="checkbox"/> de 6 meses a 1 ano | 5 <input type="checkbox"/> de 4 a 8 años |
| 3 <input type="checkbox"/> de 1 a 2 años | 6 <input type="checkbox"/> más de 8 años |

10. ¿Ha pedido usted cambiar de horario?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> si | 2 <input type="checkbox"/> no |
|-------------------------------|-------------------------------|

11. ¿Hace horas extras?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> si | 2 <input type="checkbox"/> no |
|-------------------------------|-------------------------------|

12. ¿Hay otras actividades remuneradas a las que usted se dedica además de su trabajo en el hospital?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> si | 2 <input type="checkbox"/> no |
|-------------------------------|-------------------------------|

13. En caso afirmativo indique la dedicación horaria mensua

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> de 6 a 16 horas | 4 <input type="checkbox"/> de 81 a 120 horas |
| 2 <input type="checkbox"/> de 17 a 40 horas | 5 <input type="checkbox"/> mas de 120 horas |
| 3 <input type="checkbox"/> de 41 a 80 horas | |

SIGUIENDO CON EL TEMA DEL HORARIO DE TRABAJO...

14. ¿Los horarios de su pareja, si la tiene, coinciden con los de usted?

- 1 no coinciden nunca 3 frecuentemente
2 raramente coinciden 4 siempre coinciden

15. ¿Coincide con usted su pareja en los días de descanso

- 1 nunca coincide 3 frecuentemente (mas de 3 al mes)
2 raramente coincide 4 siempre coincide
(menos de 3 al mes)

SEGUIDAMENTE NOS INTERESAMOS

POR EL TIEMPO QUE EMPLEA EN LLEGAR AL HOSPITAL...

16. ¿Qué tiempo emplea durante el trayecto de su domicilio al hospital?

- 1 menos de 10 minutos 4 de 41 a 60 minutos
2 de 11 a 20 minutos 5 más de 60 minutos
3 de 21 a 40 minutos

17. Durante el último año por dificultades de transporte ha llegado tarde o faltado al trabajo?

- 1 ninguna vez 3 de 6 a 10 veces
2 de 1 a 5 veces 4 más de 10 veces

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS HACEN REFERENCIA

A SU ESTADO DE SALUD DURANTE LOS 12 ULTIMOS MESES...

18. ¿Cómo considera que ha sido su estado de salud durante el último año?

1 excelente

3 regular

2 bueno

4 malo

19. ¿Cuántos días ha faltado al trabajo por enfermedad durante el último año? (Excluyendo la baja maternal en caso de embarazo y parto no patológico, y los accidentes laborales)

1 ningún día

4 de 9 a 15 días

2 de 1 a 2 días

5 de 16 a 21 días

3 de 3 a 8 días

6 más de 21 días

20. Indique el número total de bajas por enfermedad que ha precisado durante el último año.

1 ninguna

3 de 4 a 10

2 de 1 a 3

4 más de 10

SI USTED TIENE HIJOS Y/O PERSONAS A SU CARGO,

CONTESTE, POR FAVOR, AL SIGUIENTE BLOQUE DE PREGUNTAS..

21. ¿Quiénes viven con usted?

- | | |
|-------------------------------|---|
| * Niños de 0 a 7 años | 1 <input type="checkbox"/> 1 niño |
| | 2 <input type="checkbox"/> 2 niños |
| | 3 <input type="checkbox"/> 3 niños |
| | 4 <input type="checkbox"/> más de 3 niños |
| * Niños de 8 a 14 años | 5 <input type="checkbox"/> 1 niño |
| | 6 <input type="checkbox"/> 2 niños |
| | 7 <input type="checkbox"/> 3 niños |
| | 8 <input type="checkbox"/> más de 3 niños |
| * Personas mayores de 70 años | 9 <input type="checkbox"/> 1 mayor |
| | 10 <input type="checkbox"/> 2 mayores |
| | 11 <input type="checkbox"/> más de 2 mayores |
| * Enfermos crónicos | 12 <input type="checkbox"/> 1 enfermo |
| | 13 <input type="checkbox"/> 2 enfermos |
| | 14 <input type="checkbox"/> más de 3 enfermos |

22. ¿Tiene a alguien para que cuide de las personas a su cargo los días que ha de trabajar?

- | | |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> no | 3 <input type="checkbox"/> si, normalmente |
| 2 <input type="checkbox"/> si, a veces | 4 <input type="checkbox"/> si, siempre |

23. ¿Ha llegado tarde o faltado al trabajo por atender a sus hijos o personas a su cargo durante el último año?

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> ninguna vez | 3 <input type="checkbox"/> de 6 a 10 veces |
| 2 <input type="checkbox"/> de 1 a 5 veces | 4 <input type="checkbox"/> más de 10 veces |

Y. PARA TERMINAR, INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCION
EN LOS DIFERENTES ASPECTOS DE SU SITUACION LABORAL...

Los valores numéricos indican

- 1 = muy satisfactorio
- 2 = satisfactorio
- 3 = poco satisfactorio
- 4 = muy poco satisfactorio

	1	2	3	4
24. Los recursos materiales y técnicos de su trabajo le son.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. La cantidad de tiempo de que dispone para realizar su trabajo en el hospital le parece.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Las tareas que realiza en su trabajo (contenido y variedad) le resulta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Los beneficios sociales (guarderías, etc.) que le facilita la empresa le son.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. El sueldo que percibe le es.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Las condiciones físicas de su trabajo (ambiente, habitáculo, etc.) le resulta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. La información que recibe a través de los diferentes canales del hospital (administración, organización del centro, métodos de trabajo, etc.) le resulta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. El grado de responsabilidad que tiene en su trabajo le resulta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. La relación con sus compañeros de trabajo es.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. La relación con sus superiores es.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Las oportunidades para aprender cosas nuevas en el hospital le son.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. El reconocimiento personal a su trabajo (elogios, alabanzas, etc.) le es.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Las posibilidades de promoción profesional que tiene en el hospital le son.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. La competencia de sus superiores (rectitud, respeto, apoyo, justicia, etc.) le parece.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. El lugar jerárquico que ocupa en el hospital le resulta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. ¿Cómo le parece la formación que le ofrece el hospital para seguir la evolución de su profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. ¿Al finalizar la jornada laboral se siente satisfecha(o) por la tarea realizada (éxito, hacer las cosas bien, metas alcanzadas, etc.)?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Contenido

1 Carta de Presentación

2 Encuesta

3 Explotación Estadística

3.1 - Parrilla de Datos

3.2 - Descriptiva

3.3 - Inferencial

4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

00139111112342	2	2231211		223	23322233333333
0025012211236222	2421111	1	112224323	222223331	
003	1111	236222	41242	2422	4332232333233
0043911111236212	21232			23323443123232333	
005	22111	236222123431211		11223	34422 344 232
006352221	13421151322211	1	1122142232	21241232	
007451211	236222	382	3	11222	2222211111121
0082712111321212	2231232			22133232221322323	
009241121	323212	22211		1231	3432223322232
0104011211231212	41121			12122212221222212	
011	12211333122	1322211	1	3112244222132442	22
0124211111322211	4	111		22233222222333332	
013	2211	236212	2131211	1	1132142332113142131
0143712112135222	13212421			4122342332233	33232
01541211	236222	1441211	1	11223223222232222	
016561211223622	3331132			13	3242243443231
017571213	36222	1	11362		222 3422114 1
0184822111236212	4431111	3	4122142222123244332		
0194721112236222	1222311			22343232223444232	
0204814131	36212	51232		222	2322122222 21
0213912111236222	2422111	1	1132343422133434432		
022482211213621111132332				133343443223444233	
0234521111236222	21211			222	2234222322222
024391211	336222	3441111	2	4133243332223332222	
0253912111136212	1311211	2	2133243332223333332		
0263522311236222	32362		1	32343443234443343	
027402311	136222	21362		23233222123	32222
028331311	1362	21311	1	21224444431	4441344
029362211	236211544321112			4123343321112242223	
030371311	234	2	3321232	1	1122343332222222222
03132111111234122	1231111			3122243332123242222	
032402211123622113311331	1			1122221322222222222	
033391211	13622143332311	1		21243	1432223344332
034451311	2	2112	31111	1	114234434222 1442 2
035421211	336222	4311211			12343322213343321
036	1221	13	1233242211		43334433 344
037381311	215	22	23312112		4243344433333333333
038281311	314212	11111			3214332222244222
0391811311214212	3332322				32242433123123132
040401211	2161222333222311				2222244342214242231
041331211	1216122	33413321			32222442332222443321
042341311	211122	31322	1		3213244243123344312
0433511111212222	21211	2	11332	3131111232222	
044481111	212222	22211			231 2221212132222
045391111	213122	21362	1	41231	3221112322221
0463221231	12222	2332221			32243222112231332

0473311211	014212	0212221	3324233211323232
048231121	011222	2111111	23242332222232232
0492312211	13222	1221211	33244332222433241
0502712211	014212	1231232	221443322223443222
051331121	014222	21232	33244432222442143
052351211	213222	3333332	332444322223172133
057311311	12162222	14332	1322 3332133233213
0547712111	1214122	23222 211	41322433432333204 32
053321111	116212	42242	322 2332113233232
056372211	2342114	12311322	3132242343223443342
057 1211	134222	1231242 2	3132222113132222133
0584412111	1136222	2242342 2	1133234332124245242
059371111	216222	3311221 1	32322434331 1434212
060481211	213222	1231211	1322 3332113332221
061351111	21622	31211	32443444214443342
062301211	013122	21312422	3233343242133333212
067431211	216222	2341332	143243232133 33232
064411211	116212	4444211 2	1133244332221 23 43
063312211	013222	1443362 2	1122144322212233212
066 2221	1212222	1211111 2	11
067331211	013222	33312112	3132247222122322132
068401111	1221622222	32221 110	1222 2222222222222
069502311	1216212	21211 1	1122244442144432341
0702311231	15222	1123232	1122233123122232032
071361211	225212	4421232 2	3222133222222222132
072411111	2262213	34111	1222 3232123333232
073401212	1236222	4431111	3112234112112222212
074331221	1223222	3343132	23234333122232222
073522211	11312	3332211	111122 412213323222
076261221	023122	2231332	13244224222222233
077422211	1235221	14331211 1	3132143242111222222
078191221	02 332	23713211	1322343333322342742
077071211	12422331223371211		3132244 321122222222
08331211	12112 12	31211	322 4332222222222
16 -7111	216222	3 13122 1	3122 47 3122 33331
08251111	1231222	14332	32344442223331232
08733111	12232122342111		32243322222222222
06440111	122222444332221 2		41322433222133222
089431211	235212	4431221 2	1122144232214441-2
086432211	12273337-33132 1		1112333222222217-332
087402211	016212	4431211 1	4122223222211712222
088291121	1311222	2332311	22244333123343333
08736121	014222	31112	212 323212222333
070381212	125222	31111	4444444212444124
091351111	216222	31211 3	11332 332222132222
092372211	020112	2233242	2244413213123 2

093351311	226212	3330011	22243332333322232
094251221	32321123331121		22232222123332222
095411211	226212	3332221 2	232244343334343244
0964022111	226212	4431111 3	1122144242114444144
097091211	224211	13432242 2	112220433213332222
098411211	118222	343111 1	113224442234444343
099	211	22322111931111 4	4112122121112211122
1002612211	1324121	12311332	12133221114241132
101031211	1223222	11321111	4112244343123442222
102271211	223222	3431211	334444444224444 43
1035011121	214222	41132	2213322221332212
1042111211	1314112	1232222	23143332222133132
105261121	1314 22	42111	332 2342122432232
106291221	141112	2142332	32224432134144232
107231121	314112	3131121	221331211 2222222
108	11	213221423411111	3123344433333344242
109371212	214212	33322211	22 234332222333223
110491213	213222	4332211	322 3322223322223
111381212	216222	3421331 3	112224332112122211
112382213	215221	3332221111	2233243211122222222
113271221	315212	22212322	22222-2221222332232
1144112111	214221	3421211 1	4122133221221112211
1154212111	1213222	34311111	4112133221111111111
1166222111	116222	14311111	2132234443234443242
117251121	313222	1222211	32243332222212232
118351211	214212	42111111	2222147222122222222
119462211	12622121	1433232 1	114234444422334444434
120402213	21 211211	114211 2	144444444441444444444
121522211	21622	212113	11211 4232123232221
122382212	214222	3221111 2	112123321211122221
123352111	211222	42211	1122223232223342222
1245011111	1216121	11111	32112331113242131
125391211	216222	1321362 1	222133232122222121
126431211	215022	1431232 11	2122223221232413221
127361211	123212	13322322	1222234232122222122
128401211	214222	22312211	42 3344232123434222
1292811211	1314222	12312321	2173244234124342231
13039121211	1153222	3331231	221 3222221221222
131401211	216122	3341221 2	1133244232222332222
132401211	125222	333346211	227324223133333341
133	2211122	22113422211 2	1222 323222433 432
13453221111	115222	4431122	232441232222342322
135422211121	122131321122 3		12122 42332223 2223
136391321	1324222	3431211	12123222222132222
137291223	23122	3421111	222 3222222222232
1384011211	1214222	31332	221223243322213131332
1393511111	1224222	3441232	13244133342223222

title analisis de datos investigacion motivacion .
data list file= a:\qca.dat

caso 1-3

v1 4-3
v2 6
v3 7
v4 5
v5 9
v6 10
v7 11
v8 12
v9 13
v10 14
v11 15
v12 16
v13 17
v14 18
v15 19
v16 20
v17 21
v18 21
v19 21
v20 24
v21 25
v22 26
v23 27
v24 28
v25 29
v26 30

item1 to item17 31-47.

var labels v1 'edad'

v2 'sexo'
v3 'estado civil'
v4 'tipo de contrato'
v5 'cargo'
v6 'satisfaccion con el status'
v7 'estudios de base'
v8 'turno horario'
v9 'tiempo en el turno'
v10 'peticion cambio de horario'
v11 'horas extras'
v12 'otras actividades remuneradas'
v13 'dedicacion horaria mensual otras activ'
v14 'coincidencia horario pareja'
v15 'coincidencia dias descanso pareja'
v16 'tiempo trayecto hospital'
v17 'dias de faltas-retraso transporte'
v18 'autopercepcion del estado de salud'
v19 'dias de faltas-retraso enfermedad'
v20 'nº de bajas por enfermedad'
v21 'niños menor 7 años'
v22 'niños 8-14 años'
v23 'personas mayores 70 años'
v24 'enfermos cronicos'
v25 'cuidadores personas cargo'
v26 'faltas por atencion personas cargo'

```

value labels v2 1 'mujer' 2 'hombre' /
v3 1 's' 2 'i' 3 'e' 4 'v' /
v5 1 'enf' 2 'sup' 3 'otro' /
v6 1 'sup' 2 'inf' 3 'igual' /
v7 1 'ats' 2 'dec' 3 'de' /
v8 1 'dia' 2 'mañana' 3 'noche' /
v9 1 'menos 6 meses' 2 '6 meses-año' 3 '1-2 años'
  4 '2-4 años' 5 '4-6 años' 6 'mas 6 años' /
v10 to v12 1 'si' 2 'no' /
v13 1 '6-16 horas' 2 '17-40 horas' 3 '41-80 horas'
  4 '81-120 horas' 5 'mas de 120 horas' /
v14,v15 1 'nunca' 2 'raramente' 3 'frecuentemente' 4 'siempre' /
v16 1 'menos 10 min' 2 '11-30 min' 3 '21-40 min'
  4 '41-60' 5 'mas de 60' /
v17,v18 1 'ninguna' 2 '1-5' 3 '6-10' 4 'mas de 10' /
v18 1 'excelente' 2 'bueno' 3 'regular' 4 'malo' /
v19 1 'ninguno' 2 '1-2' 3 '3-8' 4 '9-15' 5 '16-21' 6 'mas de 21' /
v20 1 'ninguna' 2 '1-3' 3 '4-10' 4 'mas de 10' /
v21,v22 1 '1 niño' 2 '2 niños' 3 '3 niños' 4 'mas de 3 niños' /
v23,v24 1 '1 persona' 2 '2 personas' 3 'mas de 2 personas' /
v25 1 'no' 2 'a veces' 3 'normalmente' 4 'siempre' /
v19 1 'a' 2 'b' 3 'c' 4 'm' /

```

```

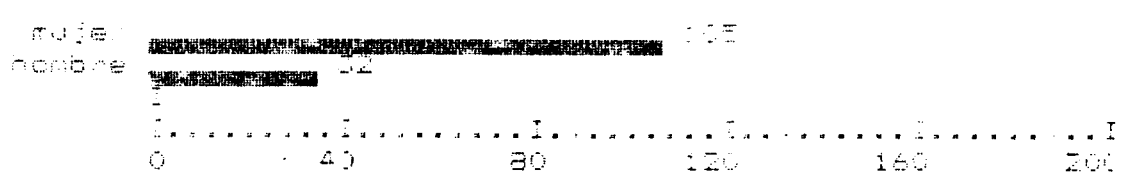
item1 to item17 1 'muy satisfactorio' 2 'satisfactorio'
  3 'poco satisfactorio' 4 'muy poco satisfactorio'.
recode item1 to item17 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1).
compute motiva=item1+item2+item3+item4+item5+item6+item7+item8+
  item9+item10+item11+item12+item13+item14+item15+item16+item17.
formats motiva (f1,0).
var labels motiva 'total puntuacion motivacion'.
frequencies variables=v2 to item17
The raw data on transformation pass is proceeding
  17 cases are written to the uncompressed act: e file.
  chart.

```

**** Memory allows a total of 65537 values, accumulated across all Variables. There also may be up to 65537 Value Labels for each Variable.

V2 sexo

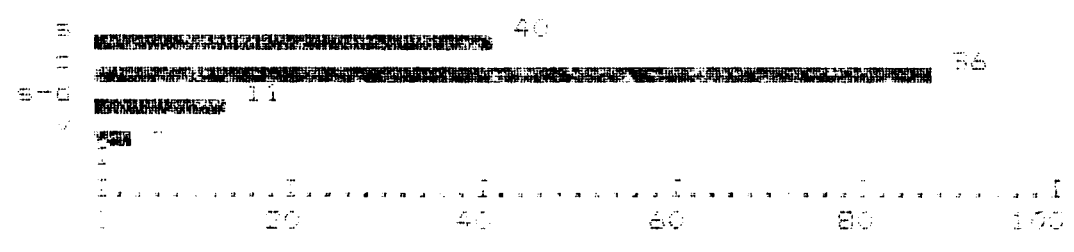
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
mujer	1	105	75.5	76.6	75.6
hombre	2	32	23.0	23.4	100.0
.	.	1	1.4	MISSING	
TOTAL		137	100.0	100.0	



Valid Cases 137 Missing Cases 2

V3 estado civil

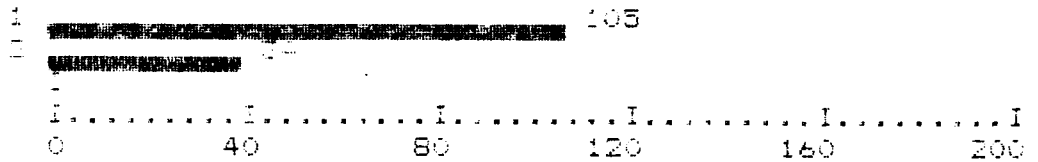
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
s	1	40	15.8	19.0	19.0
c	2	86	61.7	61.3	91.0
se	3	11	7.9	8.0	99.0
v	4	1	.7	.7	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		137	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 1

V4 tipo de contrato

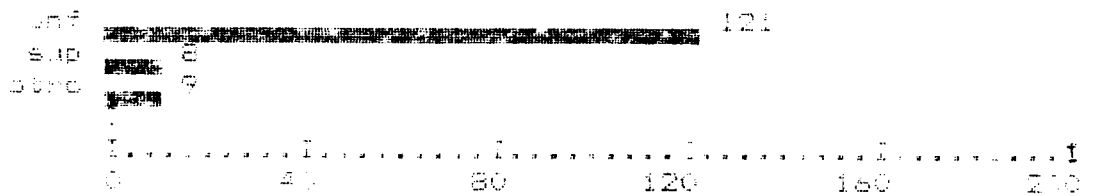
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum. Percent
	1	105	75.5	75.5	75.5
	2	34	24.5	24.5	100.0
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 139 Missing Cases 0

V5 cargo

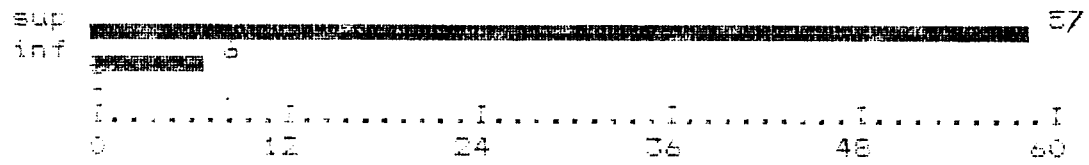
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum. Percent
enf	1	121	87.1	87.7	87.7
sup	2	8	5.8	5.8	93.5
otro	3	9	6.5	6.5	100.0
	4	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

V6 satisfaccion con el status

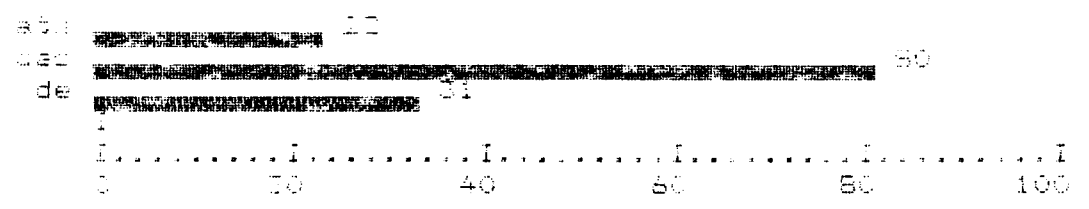
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
sup	1	57	41.0	90.5	90.5
inf	2	6	4.3	9.5	100.0
.	.	76	54.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 60 Missing Cases 76

V7 estudios de base

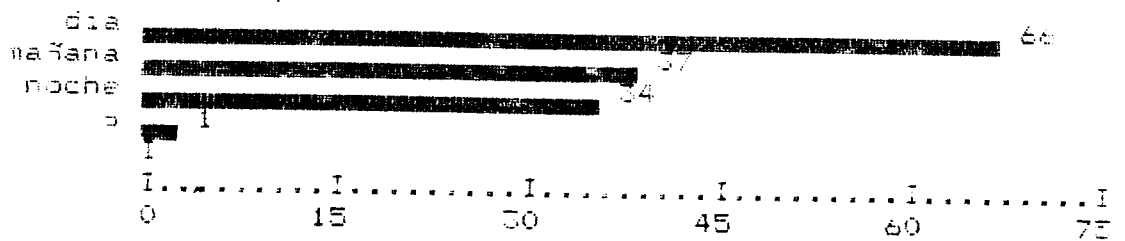
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
abs	1	22	15.8	15.8	15.8
dec	2	80	57.8	60.2	76.7
de	3	31	22.0	23.3	100.0
.	.	6	4.3	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 133 Missing Cases 6

V8 turno horario

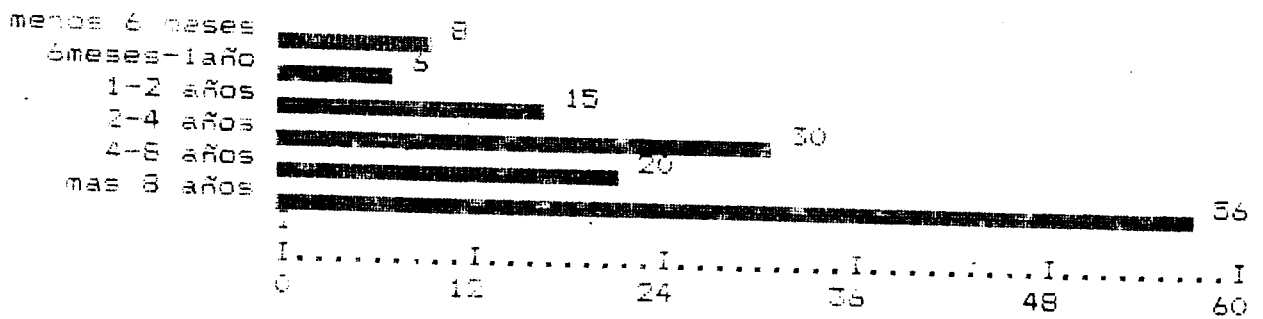
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
dia	1	66	47.5	47.5	47.5
mañana	2	37	26.6	26.6	74.5
noche	3	34	24.5	24.5	99.3
.	6	1	.7	.7	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 139 Missing Cases 1

V9 tiempo en el turno

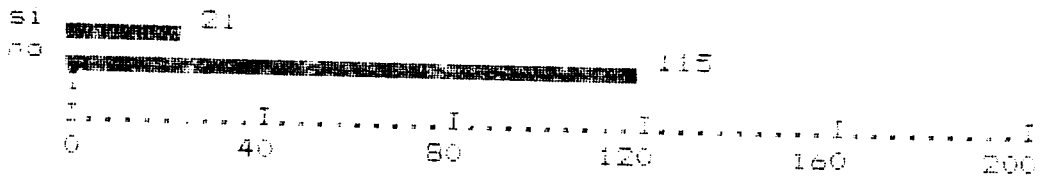
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
menos 6 meses	1	8	5.8	5.9	5.9
6 meses-1 año	2	6	4.3	4.4	10.4
1-2 años	3	15	10.8	11.1	21.5
2-4 años	4	30	21.6	22.2	43.7
4-8 años	5	20	14.4	14.8	58.5
mas 8 años	6	56	40.3	41.5	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

V10 peticion cambio de honorario

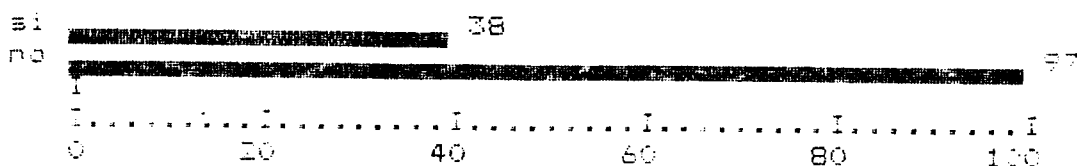
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1	21	15.1	15.4	15.4
no	2	113	82.7	84.6	100.0
.	.	3	2.2	MISSING	
TOTAL		137	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 3

V11 horas extras

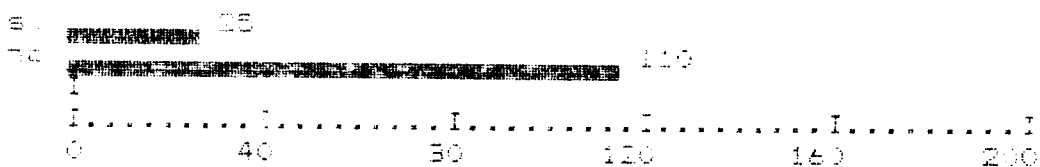
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1	38	27.3	28.1	28.1
no	2	97	69.8	71.9	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

V12 otras actividades remuneradas

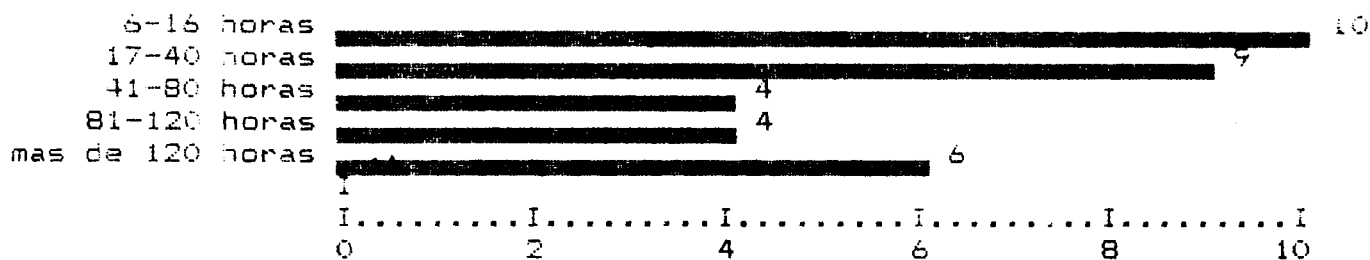
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1	25	18.0	15.5	15.5
no	2	110	79.1	81.5	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

V13 dedicacion horaria mensual otras activ

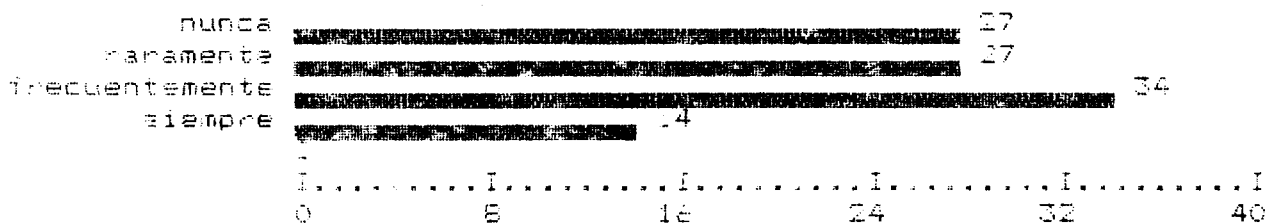
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
6-16 horas	1	10	7.2	30.3	30.3
17-40 horas	2	9	6.5	27.3	57.6
41-80 horas	3	4	2.9	12.1	69.7
81-120 horas	4	4	2.9	12.1	81.8
mas de 120 horas	5	6	4.3	18.2	100.0
.	.	106	76.3	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 33 Missing Cases 106

V14 coincidencia horario pareja

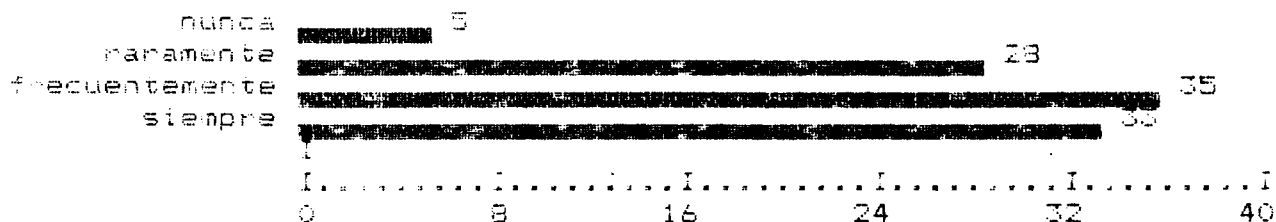
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
nunca	1	27	19.4	26.5	26.5
raramente	2	27	19.4	26.5	52.9
frecuentemente	3	34	24.5	33.3	85.3
siempre	4	14	10.1	13.7	100.0
.	.	37	26.6	MISSING	
TOTAL		135	100.0	100.0	



Valid Cases 102 Missing Cases 37

V15 coincidencia dias descanso pareja

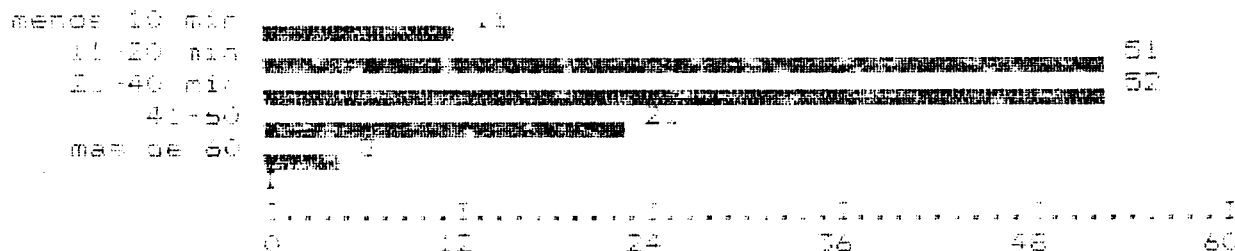
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
nunca	1	5	3.6	5.0	5.0
raramente	2	28	20.1	27.7	32.7
frecuentemente	3	35	25.2	34.7	67.3
siempre	4	33	23.7	32.7	100.0
.	.	38	27.3	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 101 Missing Cases 38

V16 tiempo trayecto hospital

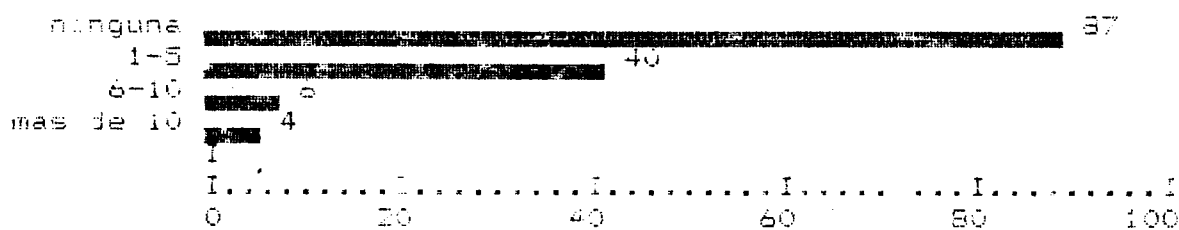
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
menos de 10 min	1	11	7.9	8.0	8.0
11-20 min	2	51	36.7	50.0	44.9
21-40 min	3	30	21.4	37.7	82.6
41-60	4	21	15.1	45.2	97.8
mas de 60	5	7	5.1	50.0	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

V17 dias de faltas-retraso transporte

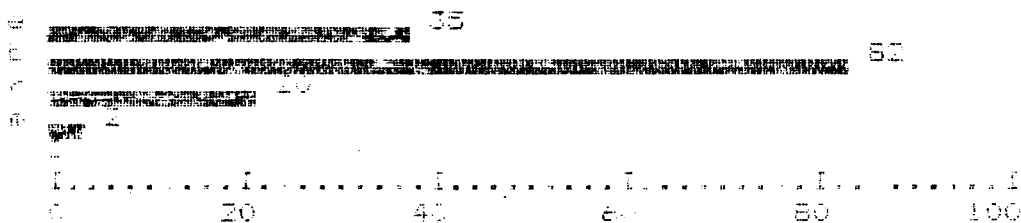
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ninguna	1	87	62.6	63.5	63.5
1-5	2	40	28.8	29.2	92.7
6-10	3	6	4.3	4.4	97.1
mas de 10	4	4	2.9	2.9	100.0
.	.	2	1.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 137 Missing Cases 2

V15 autoconcepcion del estado de salud

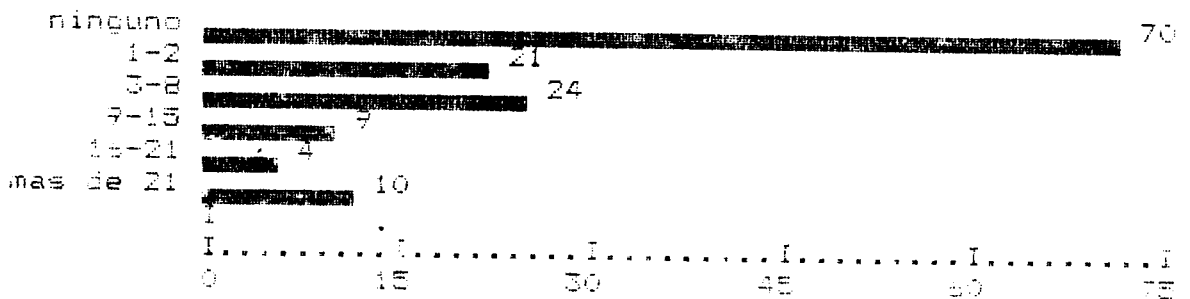
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
e	1	35	25.2	25.2	25.2
s	2	82	59.0	59.0	84.2
r	3	10	7.2	7.2	91.4
m	4	2	1.4	1.4	100.0
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 139 Missing Cases 0

V19 dias de faltas-retraso enfermedad

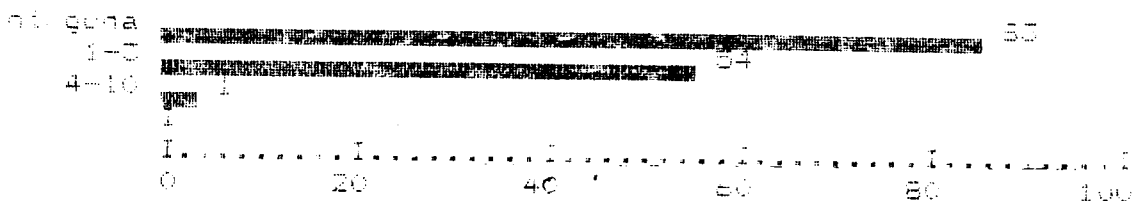
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ninguno	1	70	50.4	50.7	50.7
1-2	2	21	15.1	15.2	65.9
3-8	3	24	17.3	17.4	83.3
9-15	4	9	6.5	6.5	89.9
16-21	5	4	2.9	2.9	92.8
mas de 21	6	10	7.2	7.2	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

V20 nE de cajas por enfermedad

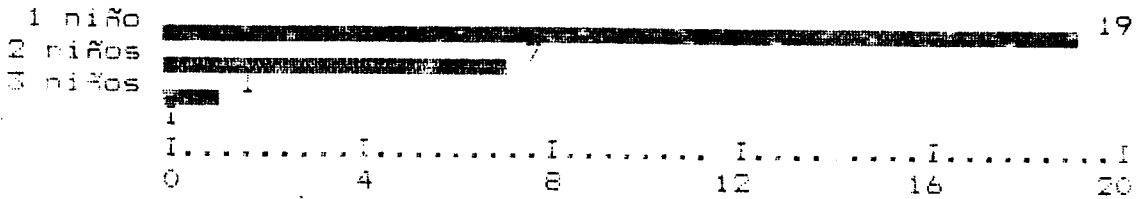
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ninguna	1	53	39.7	60.1	60.1
1-3	2	34	26.8	39.1	99.3
4-10	3	1	.7	.7	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

V21 niños menor 7 años

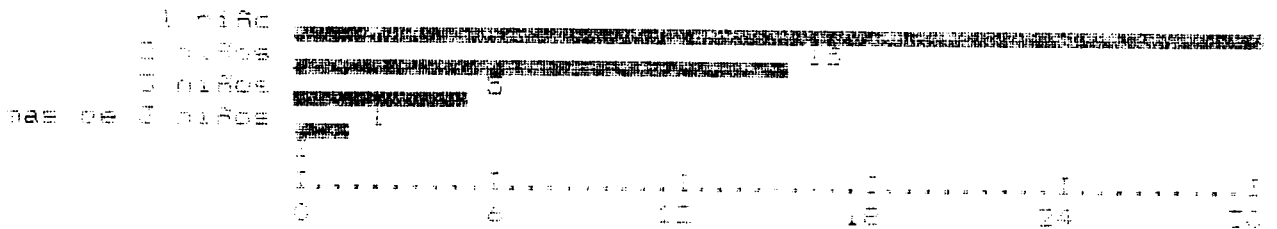
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 niño	1	19	13.7	70.4	70.4
2 niños	2	7	5.0	25.8	96.3
3 niños	3	1	.7	3.7	100.0
	.	112	80.6	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 27 Missing Cases 112

V22 niños 8-14 años

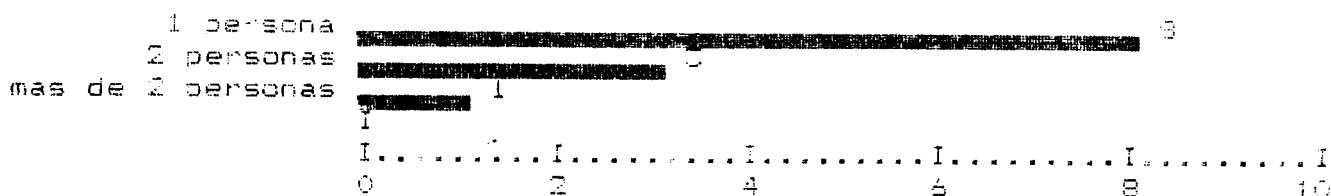
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 niño	1	30	21.5	58.8	58.8
2 niños	2	15	10.8	29.4	69.6
3 niños	3	5	3.6	9.8	75.0
mas de 3 niños	4	1	.7	2.0	100.0
	.	88	62.0	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 51 Missing Cases 88

V23 personas mayores 70 años

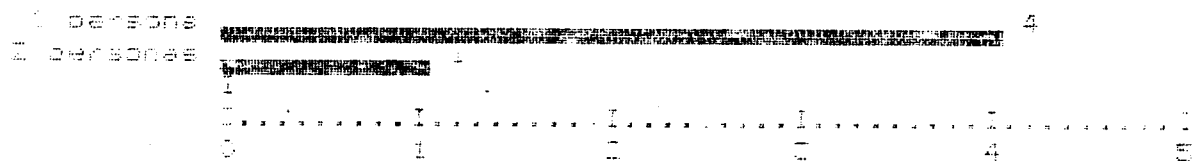
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 persona	1	3	5.8	58.7	58.7
2 personas	2	3	2.2	25.0	91.7
mas de 2 personas	3	1	.7	8.3	100.0
.	.	127	91.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 12 Missing Cases 127

V24 enfermos cronicos

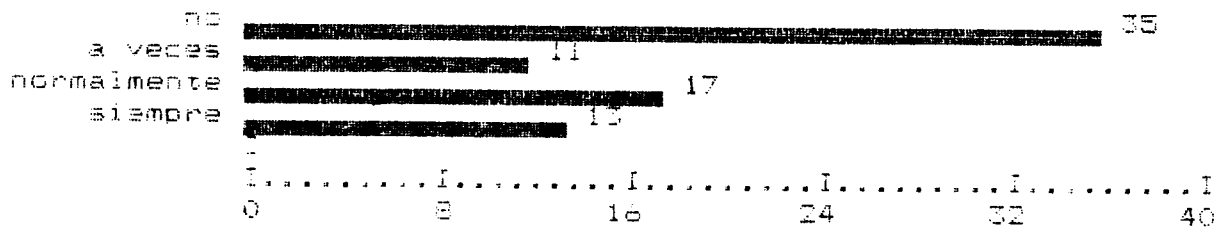
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 persona	1	4	2.9	20.0	20.0
2 personas	2	1	.7	20.0	100.0
.	.	134	95.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 5 Missing Cases 134

V25 cuidadores personas cargo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
no	1	35	25.2	46.1	46.1
a veces	2	11	7.9	14.5	60.5
normalmente	3	17	12.2	22.4	82.9
siempre	4	13	9.4	17.1	100.0
.	.	63	45.3	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 76 Missing Cases 63

V26 fallas por atencion personas cargo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ninguna	1	66	47.5	75.0	75.0
1-3	2	20	14.4	23.7	97.7
mas de 10	4	2	1.4	2.3	100.0
.	.	51	36.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 88 Missing Cases 51

ITEM1

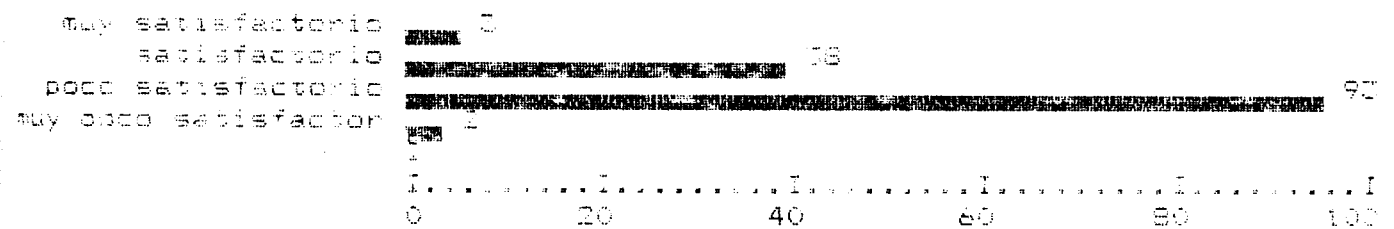
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	7	5.0	5.2	5.2
satisfactorio	2	41	29.5	30.4	35.6
poco satisfactorio	3	74	53.2	54.6	90.4
muy poco satisfactor	4	13	9.4	9.6	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

ITEM2

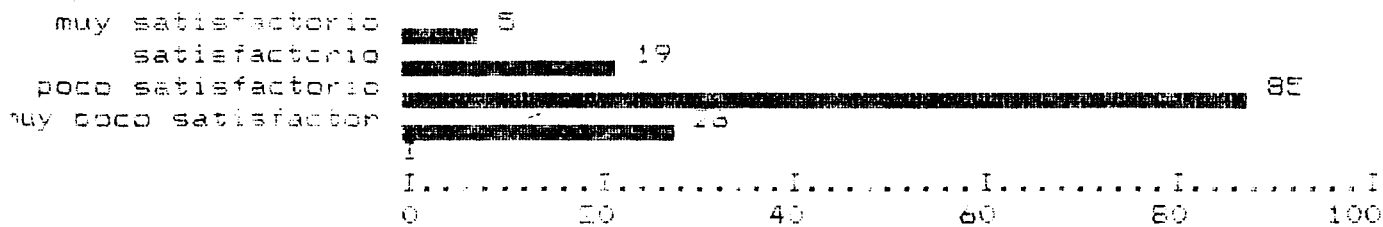
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	3	2.2	2.2	2.2
satisfactorio	2	38	27.3	27.9	30.1
poco satisfactorio	3	93	66.7	66.4	96.5
muy poco satisfactor	4	2	1.4	1.5	100.0
.	.	3	2.2	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 3

ITEM3

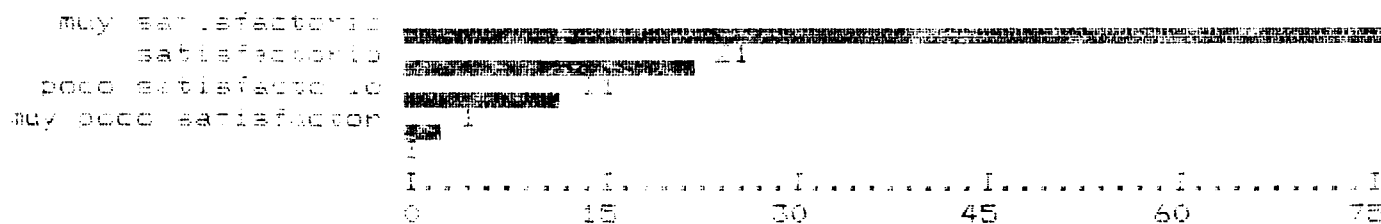
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	5	3.6	3.7	3.7
satisfactorio	2	19	13.7	14.1	17.8
poco satisfactorio	3	85	61.2	83.0	80.7
muy poco satisfactor	4	26	18.7	19.3	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

ITEM4

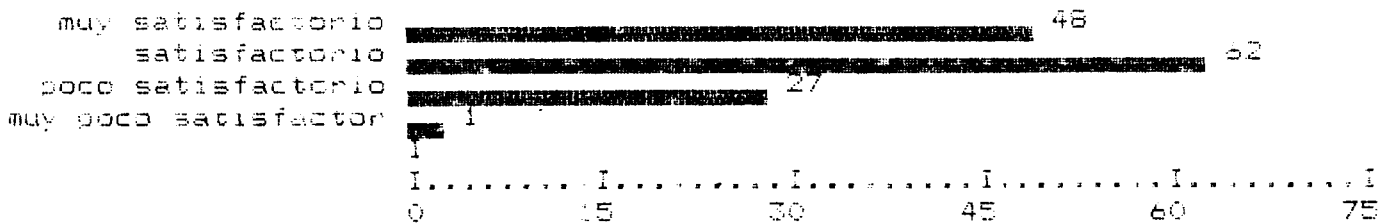
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	75	34.0	45.4	45.4
satisfactorio	2	21	15.1	19.4	64.9
poco satisfactorio	3	11	7.9	10.2	75.1
muy poco satisfactor	4	1	.3	.5	75.6
.	.	31	22.3	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 108 Missing Cases 31

ITEM5

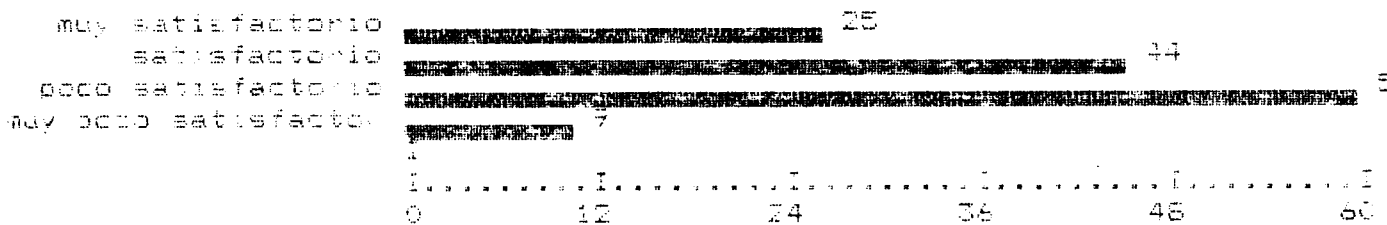
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	48	34.5	34.6	34.3
satisfactorio	2	62	44.6	44.9	79.7
poco satisfactorio	3	27	19.4	19.6	99.3
muy poco satisfactorio	4	1	.7	.7	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

ITEM6

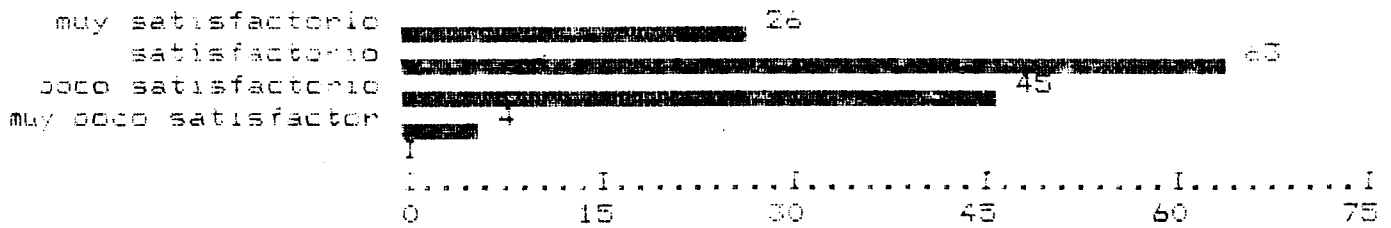
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	25	18.0	18.2	18.2
satisfactorio	2	44	31.7	30.4	50.4
poco satisfactorio	3	59	42.4	45.1	73.4
muy poco satisfactorio	4	9	6.5	6.6	100.0
.	.	2	1.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 137 Missing Cases 2

ITEM7

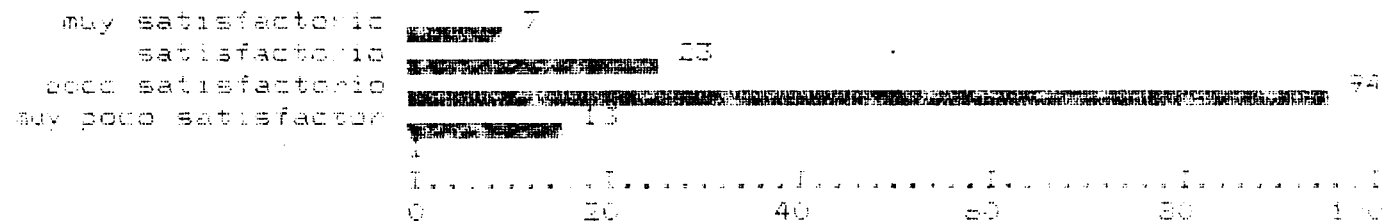
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Sum Percent
muy satisfactorio	1	26	18.7	18.8	18.8
satisfactorio	2	63	45.3	45.7	64.5
poco satisfactorio	3	45	32.4	32.6	97.1
muy poco satisfactorio	4	4	2.9	2.9	100.0
.	.	1	.7	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 138 Missing Cases 1

ITEM8

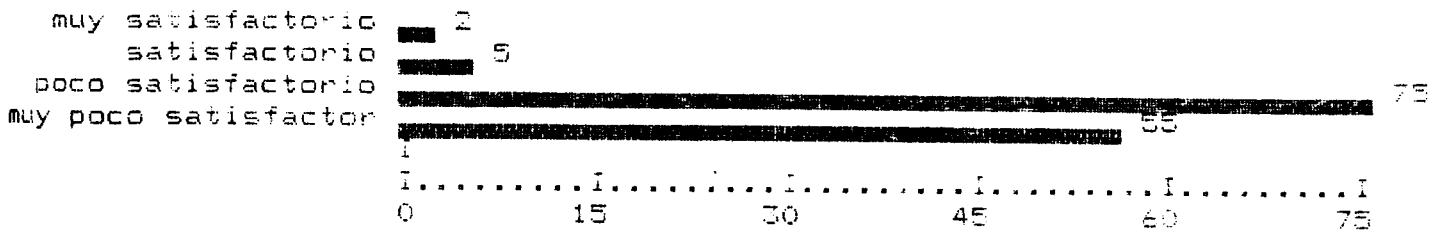
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Sum Percent
muy satisfactorio	1	7	5.0	5.1	5.1
satisfactorio	2	23	16.6	16.2	21.9
poco satisfactorio	3	94	67.6	68.6	90.5
muy poco satisfactorio	4	13	9.4	9.2	100.0
.	.	2	1.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 137 Missing Cases 2

ITEM9

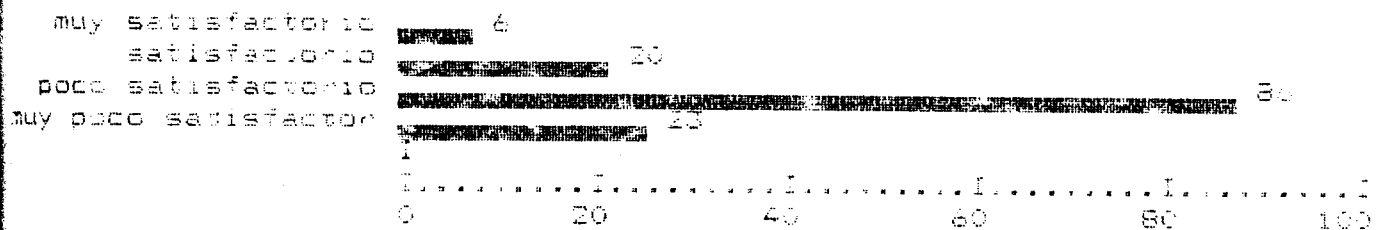
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	2	1.4	1.5	1.5
satisfactorio	2	5	3.6	3.6	5.1
poco satisfactorio	3	75	54.0	54.7	59.9
muy poco satisfactorio	4	55	39.6	40.1	100.0
.	.	2	1.4	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 137 , Missing Cases 2

ITEM10

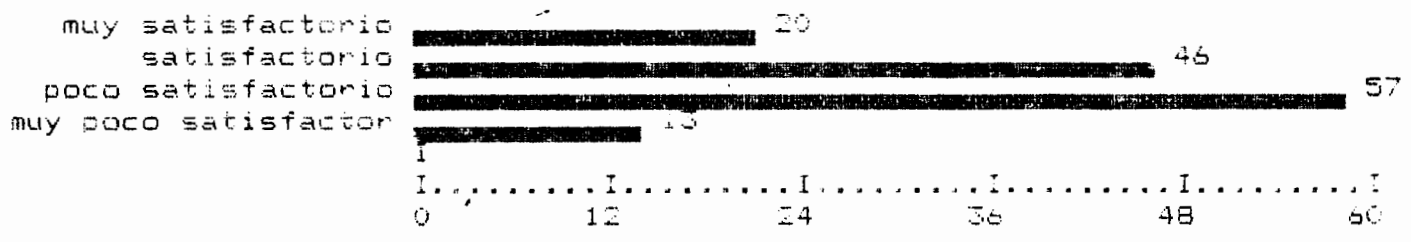
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	6	4.3	4.4	4.4
satisfactorio	2	20	14.4	14.8	19.0
poco satisfactorio	3	38	27.7	30.7	39.0
muy poco satisfactorio	4	23	16.8	17.0	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		137	100.0	100.0	



Valid Cases 133 Missing Cases 4

ITEM11

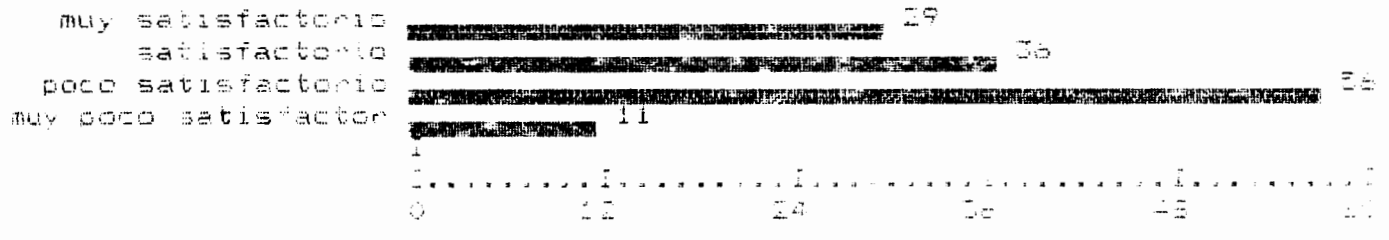
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	20	14.4	14.7	14.7
satisfactorio	2	46	33.1	33.5	48.5
poco satisfactorio	3	57	41.0	41.9	90.4
muy poco satisfactor	4	13	9.4	9.6	100.0
.	.	3	2.1	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 136 Missing Cases 3

ITEM12

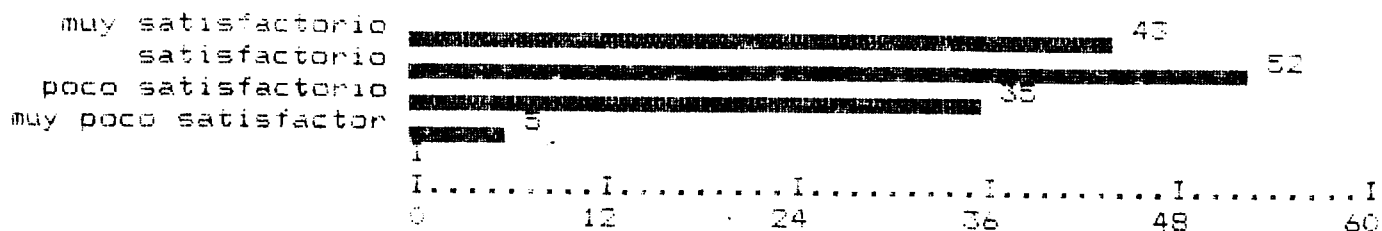
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	29	20.9	22.0	22.0
satisfactorio	2	36	26.0	27.3	49.1
poco satisfactorio	3	56	40.6	42.4	91.7
muy poco satisfactor	4	11	7.9	8.3	100.0
.	.	7	5.0	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 132 Missing Cases 7

ITEM13

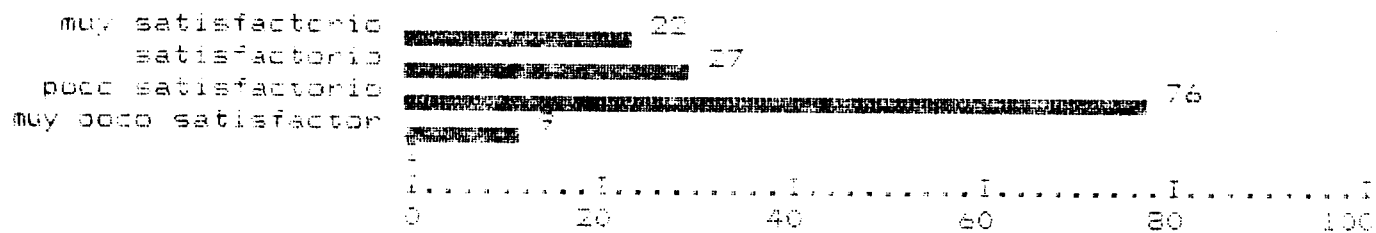
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	43	30.9	31.9	31.9
satisfactorio	2	52	37.4	38.5	70.4
poco satisfactorio	3	35	25.2	25.9	96.3
muy poco satisfactor	4	5	3.6	3.7	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

ITEM14

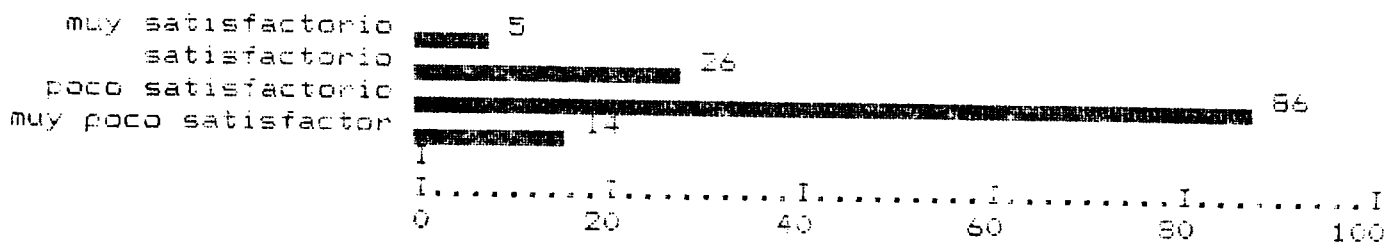
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	22	15.8	16.4	16.4
satisfactorio	2	27	19.4	20.1	36.6
poco satisfactorio	3	76	54.7	55.7	93.3
muy poco satisfactor	4	9	6.5	6.7	100.0
.	.	5	3.6	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 134 Missing Cases 5

ITEM15

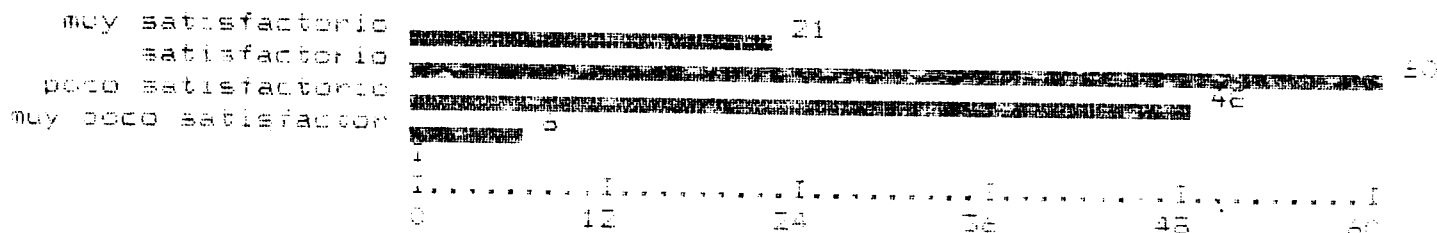
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	5	3.6	3.8	3.3
satisfactorio	2	26	18.7	19.8	23.7
poco satisfactorio	3	86	61.9	65.6	59.3
muy poco satisfactor	4	14	10.1	12.7	100.0
.	.	8	5.8	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 131 Missing Cases 8

ITEM16

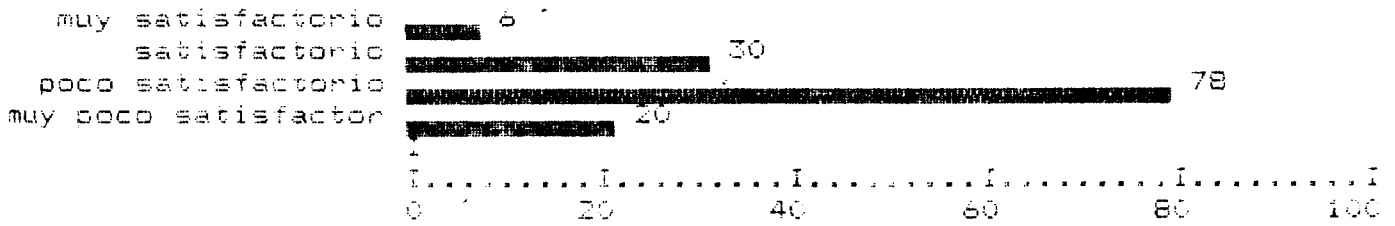
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	21	15.1	15.6	15.6
satisfactorio	2	60	43.2	44.4	50.0
poco satisfactorio	3	48	34.5	35.6	75.6
muy poco satisfactor	4	6	4.3	4.4	100.0
.	.	4	2.9	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 135 Missing Cases 4

ITEM17

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
muy satisfactorio	1	6	4.3	4.5	4.5
satisfactorio	2	30	21.6	22.4	26.9
poco satisfactorio	3	78	56.1	58.2	85.1
muy poco satisfactor	4	20	14.4	14.9	100.0
.	.	5	3.6	MISSING	
TOTAL		139	100.0	100.0	



Valid Cases 134 Missing Cases 5

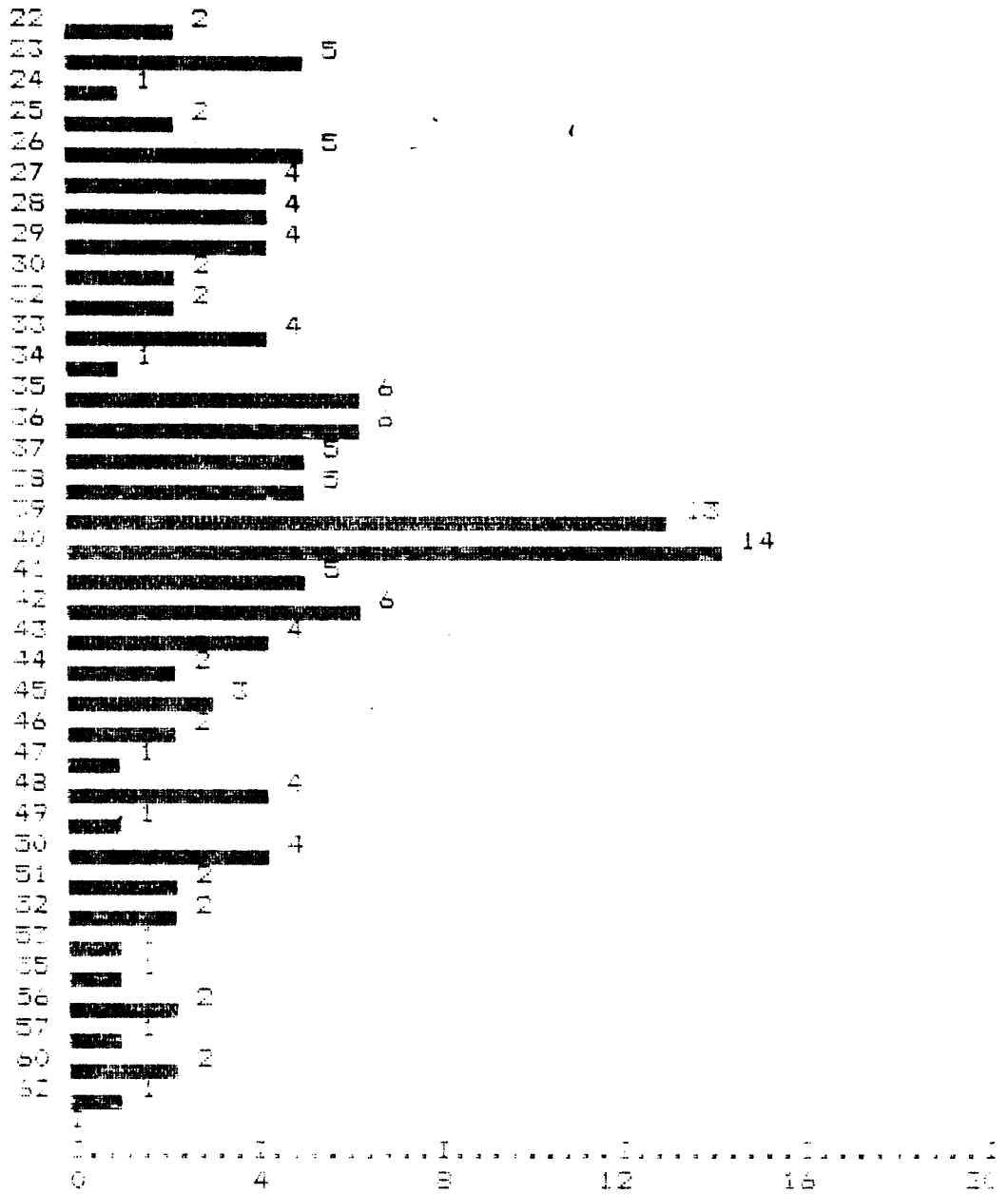
Page 25 DE DATOS INVESTIGACION MOTIVACION

2/2

V1 edad

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	22	2	1.4	1.6	1.6
	23	5	3.6	3.9	5.4
	24	1	.7	.8	6.2
	25	2	1.4	1.6	7.8
	26	5	3.6	3.9	11.6
	27	4	2.9	3.1	14.7
	28	4	2.9	3.1	17.3
	29	4	2.9	3.1	20.7
	30	2	1.4	1.6	22.3
	32	2	1.4	1.6	24.0
	33	4	2.9	3.1	27.1
	34	1	.7	.8	27.9
	35	6	4.3	4.7	32.6
	36	6	4.3	4.7	37.2
	37	5	3.6	3.9	41.1
	38	5	3.6	3.9	45.0
	39	13	9.4	10.1	55.0
	40	14	10.1	10.9	65.9
	41	5	3.6	3.9	69.8
	42	6	4.3	4.7	74.4
	43	4	2.9	3.1	77.5
	44	2	1.4	1.6	79.1
	45	3	2.2	2.3	81.4
	46	2	1.4	1.6	82.9
	47	1	.7	.8	83.7
	48	4	2.9	3.1	86.8
	49	1	.7	.8	87.6
	50	4	2.9	3.1	90.7
	51	2	1.4	1.6	92.1
	52	2	1.4	1.6	93.6
	53	1	.7	.8	94.6
	55	1	.7	.8	95.3
	56	2	1.4	1.6	96.9
	57	1	.7	.8	97.7
	60	2	1.4	1.6	99.2
	62	1	.7	.8	100.0
	.	10	7.2	MISSING	
	TOTAL	139	100.0	100.0	

V1 edad



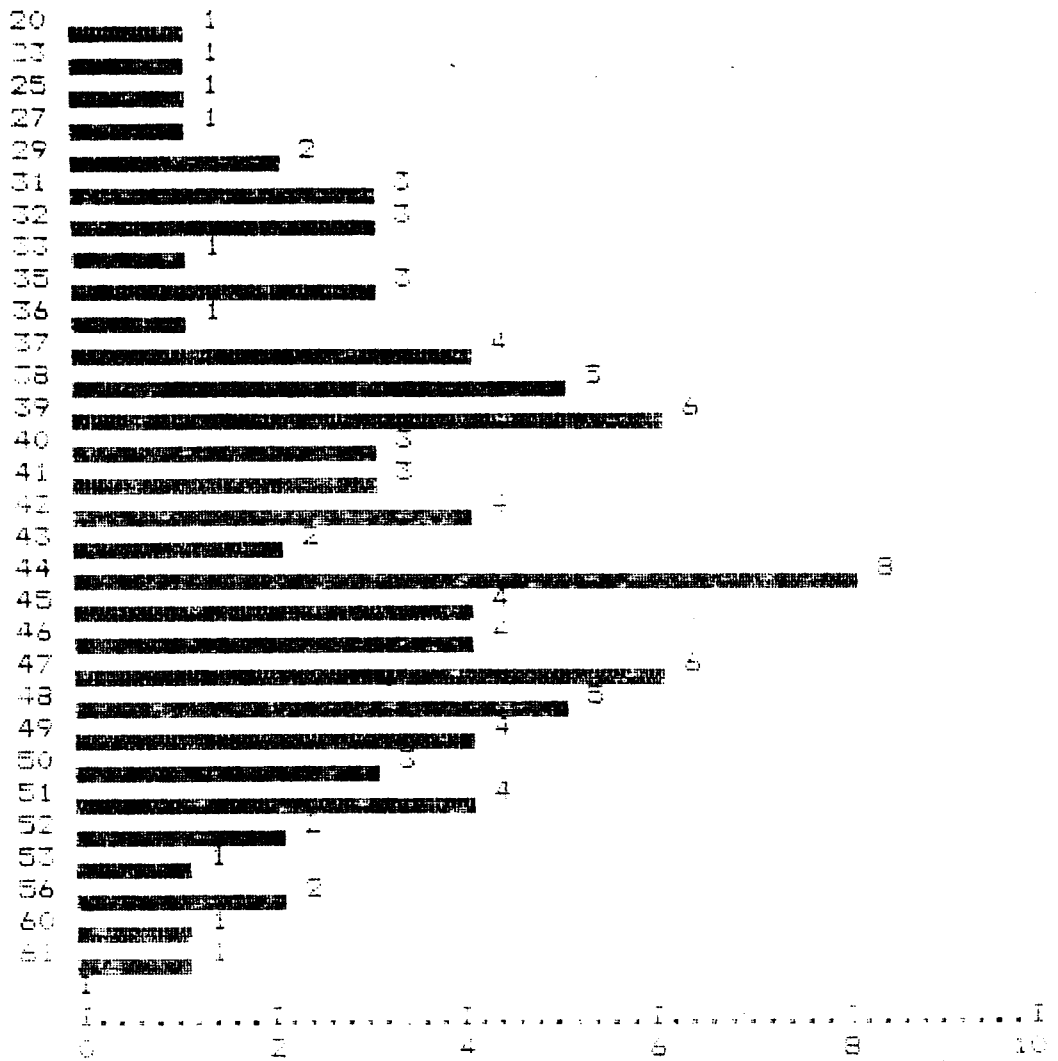
Mean	36.400	Std Err	.752	Median	39.000
Mode	40.000	Std Dev	3.697	Variance	78.977
Kurtosis	-.112	S.E. Kurt	.423	Skewness	.136
S.E. Skew	.213	Range	40.000	Minimum	22.000
Maximum	62.000	Sum	4754.000		

Valid Cases 129 Missing Cases 10

MOTIVA total puntuacion motivacion

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	20	1	.7	1.1	1.1
	23	1	.7	1.1	2.2
	25	1	.7	1.1	3.4
	27	1	.7	1.1	4.5
	29	2	1.4	2.2	6.7
	31	3	2.2	3.4	10.1
	32	3	2.2	3.4	13.5
	33	1	.7	1.1	14.6
	35	3	2.2	3.4	18.0
	36	1	.7	1.1	19.1
	37	4	2.9	4.5	23.6
	38	5	3.6	5.6	29.2
	39	6	4.3	6.7	35.0
	40	3	2.2	3.4	38.3
	41	3	2.2	3.4	42.7
	42	5	3.6	5.6	47.2
	43	2	1.4	2.2	49.4
	44	8	5.8	9.0	58.4
	45	4	2.9	4.5	62.9
	46	4	2.9	4.5	67.4
	47	6	4.3	6.7	74.0
	48	5	3.6	5.6	79.6
	49	4	2.9	4.5	84.5
	50	3	2.2	3.4	87.6
	51	4	2.9	4.5	92.1
	52	2	1.4	2.2	94.3
	53	1	.7	1.1	95.4
	56	2	1.4	2.2	97.6
	60	1	.7	1.1	98.7
	61	1	.7	1.1	100.0
	.	50	36.0	MISSING	
	TOTAL	137	100.0	100.0	

MOTIVA total puntuacion motivacion



Mean	42.151	Std Err	.553	Median	44.000
Mode	44.000	Std Dev	7.267	Variance	61.812
Numbers	.302	S E Kurt	.500	Skewness	-.063
S E Skew	.155	Range	41.000	Minimum	20.000
Maximum	61.000	Sum	2587.000		

Valid Cases 59 Missing Cases 50

----- O N E W A Y -----

Variable MOTIVA total puntuacion Motivacion

By Variable VE cargo

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	487.8101	228.8086	3.9188	.0234
Within Groups	85	4918.8946	58.0016		
Total	87	5406.7047			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Tol. Conf. Int.	for Mean
Gr 1	78	42.0088	7.0110	1.2177	40.7872	43.2304
Gr 2	5	50.0000	2.8884	1.1876	48.7521	51.2479
Gr 3	5	37.0000	11.1951	4.5482	19.0748	54.9252
Total	88	42.0189	7.8804	1.6404	40.7456	43.2922

Group	Minimum	Maximum
Gr 1	25.0000	61.0000
Gr 2	46.0000	50.0000
Gr 3	26.0000	48.0000
Total	25.0000	61.0000

Note: All numbers are rounded to the nearest whole number.

Degrees of Freedom: Variance: D.F. Variance: F Ratio: Prob.
 Between Groups: 2 228.8086 3.9188 .0234
 Within Groups: 85 58.0016
 Total: 87 5406.7047

----- C O N T E N T S -----

Variable	MOTIVA	total puntuacion motivacion
By Variable	VE	range

Multiple Range Test

Adjust Procedure

Ranges for the .050 level =

2.81 2.88

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with $t_{table}(I - Mean.I)$ is:

$5.0758 * Range + 54.71(4.11) + 1/N(5)$

* The data were not significantly different at the .050 level

6 5 4
5 4 3
4 3 2

Mean	Group	3 4 2
37.0000	Grp 3	.
42.0000	Grp 4	.
50.0000	Grp 2	* *

----- D I N E W A Y -----

Variable (V2) faltas por ausencias personal cargo

By Variable (V5) cargo

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	4.0817	2.0409	7.1226	.0014
Within Groups	84	23.8492	.2839		
Total	86	27.9309			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf Int	Int for New
Grp 1	28	1.8500	1.1241	.2160	1.4132 To	2.2868
Grp 2	27	1.8889	1.2111	.2334	1.3955 To	2.3823
Grp 3	31	2.0000	1.3275	.2419	1.4953 To	2.5047
Total	86	1.8783	1.2929	.2065	1.4723 To	2.2843

Group	Minimum	Maximum
Grp 1	1.0000	3.0000
Grp 2	1.0000	4.0000
Grp 3	1.0000	4.0000
Total	1.0000	4.0000

Tests for homogeneity of variances

Variable	Minimum Variance	Sum of Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	4.417	4.0817	7.1226	.0014
Within Groups	Minimum Variance	23.8492		

----- D N E W A Y -----

Variable 724 false con atencion personas cargo
By Variable 73 range

Multiple Range Test

Mean Procedure
Alpha for test .050 level =

1.82 2.76

The ranges above are table ranges.
The value actually compared with $\text{Mean}(J) - \text{Mean}(I)$ is...
 $.125 + \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

* Indicates pairs of groups significantly different at the .050 level

Mean	Group	1	2	3
1.82008	Grp 1			
1.88957	Grp 2	*		
2.01110	Grp 3	*	*	

----- B N E W A N -----

Variable MOTIVA total puntuacion motivacion

By Variable V7 estudios de base

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	P-Freq
Between Groups	2	468.8316	234.4158	3.9842	.0225
Within Groups	57	4849.4109	85.2337		
Total	59	5318.2425			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Pct Conf Int for Mean
1	14	37.0000	6.1247	1.6172	32.7095 To 41.2905
2	30	42.9400	6.2487	1.1200	40.7200 To 45.1600
3	15	43.8667	6.1017	1.5826	41.7034 To 46.0300
Total	59	41.2695	5.7486	1.5568	38.1558 To 44.3832

Group	Minimum	Maximum
1	22.0000	47.0000
2	29.0000	51.0000
3	27.0000	51.0000
Total	22.0000	51.0000

are for Homogeneity of Variances

Levene's Test for Homogeneity of Variance: F = 1.4712, P = .233
 Bartlett's Test for Homogeneity of Variance: P = .000
 Maximum Variance: Minimum Variance: 4.171

----- D N E W A Y -----

Variable MOTIVA total cuestion motivacion
By Variable 17 estudios de base

Multiple Range Test

Student Procedure

ranges for one .050 level -

2.81 2.95

the ranges above are table ranges.

the value actually compared with Mean(J)-Mean(K) is:

$$2.8217 = \text{Range} * \text{Sa} \sqrt{1/20} = 2.7162$$

* Denotes value of groups significantly different at the .050 level

E E E
D D D
D E D

Mean	Group	1 2 3
37.3016	Grp 1	
42.8400	Grp 2	*
43.5676	Grp 3	*

----- D N E W A -----

Variable V2E faltas por atencion personal cargo

By Variable VB turno horario

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.1087	1.0544	5.1220	.0493
Within Groups	83	16.9705	.1337		
Total	85	18.0792			

Level	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf Int	for Mean
VB 1	31	1.0761	.6275	.0950	1.1901	To 1.85
VB 2	32	1.4091	.7341	.1368	1.0808	To 1.73
VB 3	22	1.0473	.2385	.0488	.9372	To 1.15
Total	85	1.1020	.8585	.0842	1.1747	To 1.43

Level	Count	Mean
VB 1	110000	4.0000
VB 2	110000	4.0000
VB 3	110000	2.0000
Total	330000	4.0000

Analysis of Variance of Variance

Source	Sum of Squares	D.F.	Mean Square	F Ratio	F Prob.
Between Groups	1.1087	2	1.0544	5.1220	.0493
Within Groups	16.9705	83	.1337		
Total	18.0792	85			

ONE WAY

Variable Do fallas por avercion peraltes dege
By variable 48 caso normal

Multiple Range Test

Student Procedure
Ranges for the .1000 level =

1.92 2.96

The ranges above are table ranges.
The value actually compared with $|\text{Mean}(I) - \text{Mean}(J)|$ is...
 $.4109 * \text{Range} * \sqrt{(1/N(I) + 1/N(J))}$

* Denotes pairs of groups significantly different at the .1000 level

Mean	Group	1	2	3
1.0425	Grp 1			
1.7500	Grp 2	*		
1.4091	Grp 3	*	*	

----- D N E W A Y -----

Variable MOTIVA total puntuacion motivacion
By Variable 09 tiempo en el turno

Multiple Range Test

Duncan Procedure

ranges for the .050 level =

2.82 2.96 3.05 3.15 3.12

the ranges above are table ranges.

the value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$5.0881 * \text{Range} * \text{Sort}(1/N(I) + 1/N(J))$

1. Denotes that the groups significantly different at the .050 level

5 5 5 5 5
5 5 5 5 5
5 5 5 5 5

Mean	Group	5	5	4	2	3
37.0238	Grp 5	.				
41.7500	Grp 5	.				
44.5000	Grp 1					
43.1050	Grp 4		*			
45.5527	Grp 1					
45.7775	Grp 3		.			

----- D N E W A Y -----

Variable MOTIVA total puntuacion motivacion
By Variable 09 tiempo en el turno

Multiple Range Test

Duncan Procedure

ranges for the .050 level =

2.82 2.96 3.05 3.15 3.12

the ranges above are table ranges.

the value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$5.0881 * \text{Range} * \text{Sort}(1/N(I) + 1/N(J))$

1. Denotes that the groups significantly different at the .050 level

5 5 5 5 5
5 5 5 5 5
5 5 5 5 5

Mean Group 5 5 4 4 3

37.0238 Grp 5
41.7500 Grp 5
44.5000 Grp 4
43.1000 Grp 4
45.5557 Grp 3
45.7778 Grp 3

Variable: MOTIVACION total participacion motivacion

By Variable: 47 cuando en el curso

Analyse of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	712.7887	356.3943	2.7543	.0239
Within Groups	81	4180.9817	51.6171		
Total	83	4893.7704			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf Int	Inc for Me
Gr 1	3	44.3333	5.7735	1.9245	40.5879 48.0787	31.73
Gr 2	4	44.2500	5.7096	1.4273	41.4897 47.0103	32.40
Gr 3	3	43.6667	5.7096	1.9245	39.8216 47.5118	31.73
Gr 4	19	44.1053	5.4887	1.2386	41.6360 46.5746	47.74
Gr 5	12	44.7500	5.1183	1.4630	42.7287 46.7713	47.47
Gr 6	11	44.0909	5.6911	1.7049	40.6870 47.4948	40.08
Total	62	44.3710	5.5576	1.3088	41.7676 46.9744	44.00

Group	Count	Mean
Gr 1	37	44.1111
Gr 2	44	44.1111
Gr 3	37	44.1111
Gr 4	35	44.1111
Gr 5	28	44.1111
Gr 6	26	44.1111
Total	207	44.1111

Total: Formulario analisis de F - Parametric

Sum of Squares Between Groups = 712.7887
 Sum of Squares Error = 4180.9817
 Sum of Squares Total = 4893.7704

----- O N E W A Y -----

Variable V19 dias de faltas-retraso enfermedades

By Variable V14 controladora horario pareja

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	19,2061	6,4027	3.0767	.6243
Within Groups	87	189,0642	2,1847		
Total	90	208,2703			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	SE for Diff	Int	Prob	Mean
Gr 1	17	2,1488	1,0334	,2546	1,7080	To		3,1000
Gr 2	16	2,0125	1,0783	,2692	1,7088	To		3,1000
Gr 3	14	1,8671	1,1485	,3070	1,4816	To		3,1000
Gr 4	14	1,8871	1,0700	,2810	1,4216	To		3,1000
Total	61	2,1468	1,1449	,1848	1,3688	To		3,4000

Group	Count	Mean
Gr 1	17	2,1488
Gr 2	16	2,0125
Gr 3	14	1,8671
Gr 4	14	1,8871
Total	61	2,1468

Data for Homogeneity of Variances

Significance Level	0,05	0,01	0,001
Significance Level	0,05	0,01	0,001
Significance Level	0,05	0,01	0,001

NEW YORK

Variable 103 ... Variable 714 ...

Multiple Range Test

Mean050 level -

1.00 1.46 1.00

Means above are table means. ...

Means above are groups significantly different at the .050 level

0 0 0 0
0 0 0 0
0 0 0 0

Table with 2 columns: Mean, Std. Dev. and 4 rows of data.

----- D I N E W R Y -----

Variable 117 días de faltas-retraso enfermedades
by Variable 714 coincidentes horario parada

Multiple Range Test

Mean Procedure
Means for the .050 level =

1.51 1.46 1.03

Mean ranges above are table ranges.
Mean value actually compared with Mean(1)-Mean(2) is .
Mean(1) = 1.51 Mean(2) = 1.03

Means above of groups significantly different at the .050 level

1 1 1 1
1 1 1 1
1 1 1 1

Mean	Group	1	2	3	4
1.1000	1				
1.1000	2				
1.1000	3				
1.1000	4				

ONE WAY

Variable MOTIVA total pertubacion motivacion

By variable DIB correspondencia diez dias de trabajo

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	409.5960	136.5320	2.9121	.0404
Within Groups	70	3822.3074	54.6044		
Total	73	3961.9034			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf. Int.	F Test for Mean
Gr 1	8	45.1250	1.23718	0.35811	44.7041	76
Gr 2	11	45.7273	1.22808	0.36571	46.6418	76
Gr 3	12	45.8333	1.23777	0.35831	46.8341	76
Gr 4	13	46.1454	1.22881	0.35486	47.7504	76
Total	44	45.8784	1.22870	0.35414	46.1718	76

Group	Minimum	Maximum
Gr 1	44.0000	46.0000
Gr 2	44.0000	47.0000
Gr 3	44.0000	47.0000
Gr 4	45.0000	48.0000
Total	44.0000	48.0000

Save for further analysis of results.

Estimated Error Variance (pooled) = 54.6044
 Degrees of Freedom = 70
 Test Statistic = 2.9121

----- ONE WAY -----

Variable	MOTIVA	total puntuacion motivacion
By Variable	VI5	coincidencia dias desahago carrera

Multiple Range Test

Mean Procedure
Ranges for the .050 Level =

1.80 2.97 3.06

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean: 0 + Mean(I) is:
 $3.0159 * Range * \text{Sort}(1/N(I)) + 1/(N(I))$

Indicates pairs of groups significantly different at the .050 level.

1	2	3
1	3	4
2	3	4

Mean	Group	1	2	3	4
36.5000	Grp 1				
40.7000	Grp 2				
43.5000	Grp 3				
45.1481	Grp 4	*	*		

----- D I N E W A Y -----

Variable V17 días de faltas-retraso transcorrida
 By Variable V18 coincidencia días liderazgo de jefe

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	3.0526	1.0175	4.1336	.0084
Within Groups	97	40.6549	.4190		
Total	100	49.0475			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Prob Conf Int for Mean
1	33	2.4000	1.1402	.1969	2.0067 To 2.7933
2	33	2.7879	.8387	.1465	2.4948 To 3.0810
3	33	2.8000	.8818	.1517	2.4966 To 3.1034
4	33	1.3636	.8990	.1517	1.0608 To 1.6664
Total	132	2.4950	.9018	.1568	2.1838 To 2.8062

Group	Minimum	Maximum
1	1.0000	4.0000
2	1.0000	5.0000
3	1.0000	5.0000
4	1.0000	4.0000
Total	1.0000	5.0000

Tests for Homogeneity of Variances

Levene Statistic: 1.4141, df: 3, 128, Sig.: .241
 Brown-Forsythe Statistic: 1.4141, df: 3, 128, Sig.: .241
 Cochran Statistic: .0000, df: 3, 128, Sig.: .9999

ONE WAY

Variable V17 dias de faltas por retraso transporte
 By Variable V18 disponibilidad dias descanso parera

Multiple Range Test

Under Procedure

Ranges for the .050 level:

2.01 2.96 3.05

As ranges occur in the ranges.

* Value actually compared with Mean of Group 1 is:

$.1714 * Range + 3.05(1/N) = 1.79(1)$

* Increase of 1 in the assignment, different at the .050 level

Mean	GROUP	1	2	3
1.00000	0.00			
1.00000	0.00			
1.00000	0.00			
1.00000	0.00			

ONE WAY ANOVA

Variable NOTIA total conclusion motivation
 By variable V17 case is felt as a threat created by

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F	Prob.
Between Groups	7	522.1078	74.5868	11.0777	.0001
Within Groups	64	4581.7105	71.7455		
Total	71	5103.8183			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf Int	Int for Mean
Group 1	37	41.1930	8.2166	1.3449	41.8898 To	40.50
Group 2	24	41.8000	8.8710	1.7905	39.0578 To	40.50
Group 3	6	41.1667	8.8870	3.6451	31.4800 To	40.50
Group 4	4	39.0000				
Total	71	41.1544	7.9080	1.6417	41.8898 To	40.50

Group	Count	Mean
Group 1	23	61.1739
Group 2	20	49.1500
Group 3	27	47.1111
Group 4	11	30.0000
Total	81	49.1544

ANOVA table showing the results of the analysis of variance for the variable NOTIA. The table includes the source of variation, degrees of freedom, sum of squares, mean squares, F-statistic, and probability. The F-statistic is 11.0777, and the probability is .0001, indicating a significant difference between groups.

----- J N E W A Y -----

Variable	MOTIVA	total puntuacion motivacion
By Variable	V17	size de falsas-recreed transporta

Multiple Range Test

Mean Procedure
Ranges for the .050 level

1.91 1.95 0.10

Mean ranges are the table ranges.
 The value actually computed is: Mean (G) - Mean (I) / S.E.
 $9.0719 + Range + \text{Bartlett}(1/11) + 1.00(5)$

* Denotes that the groups are statistically different at the .050 level

		1 2 3
		* * *
		1 2 3
Mean	Group	1 2 3
10.0000	Grp 4	*
10.1667	Grp 3	*
11.5000	Grp 2	*
10.1900	Grp 1	*

ONEWAY

Variable 19 días de faltas-retraso enfermedad
By variable 15 autoconcepción del estado de salud

Multiple Range Test

Mean Squares

Range for the .100 level

2.90 2.95 3.04

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$$.9183 * Range * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$$

Variables with 2 groups significantly different at the .05 level

Mean	Group	Significance
1.1400	100	*
1.1400	110	*
1.1400	120	**
1.1400	130	***

----- D N E W A Y -----

Variable V20 número de bajas por enfermedad

By Variable V1E auto percepción del estado de salud

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F	P
				Ratio	Prob.
Between Groups	3	8.9147	2.9716	8.9980	.0000
Within Groups	104	29.3607	.2823		
Total	107	38.2754			

Level	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	92.5th Conf. Int.	Int.	97.5th Conf. Int.
1	34	1.1735	.4573	.0784	1.0418	Tu	1.3052
2	21	1.2381	.4504	.0948	1.0890	Tu	1.3872
3	21	1.7000	.4702	.1081	1.4800	Tu	1.9199
4	7	2.5000	.7071	.2700	2.0000	Tu	3.0000
Total	83	1.4051	.5074	.0742	1.2624	Tu	1.5477

Level	Minimum	Maximum
1	1.0000	1.0000
2	1.0000	1.0000
3	1.0000	1.0000
4	2.0000	2.0000
Total	1.0000	1.0000

Level 1: 1.1735, Standard Error = .0784, 92.5th Conf. Int. = 1.0418, Int. = 1.3052, 97.5th Conf. Int. = 1.5477

Level 2: 1.2381, Standard Error = .0948, 92.5th Conf. Int. = 1.0890, Int. = 1.3872, 97.5th Conf. Int. = 1.6291

Level 3: 1.7000, Standard Error = .1081, 92.5th Conf. Int. = 1.4800, Int. = 1.9199, 97.5th Conf. Int. = 2.0199

Level 4: 2.5000, Standard Error = .2700, 92.5th Conf. Int. = 2.0000, Int. = 3.0000, 97.5th Conf. Int. = 3.0000

----- ONE WAY -----

Variable VIC nE de bajas por enfermedad
By Variable V15 autocensura del estado de salud

Multiple Range Test

Mean Procedure

ranges for the .050 level =

2.90 2.75 3.04

the ranges above are table ranges.

the value actually compared with mean (J - mean) is:

$.0010 + \text{Range} + \text{Sort}((1/N)(I) + 1/N(J))$

the data above are significantly different at the .05 level

0 0 0 0
* * * *
0 0 0 0

Year	Group	1	2	3	4
1.1700	Grp 1	.			
1.2000	Grp 2	*			
1.7000	Grp 3	*	*		
2.8000	Grp 4	*	*	*	

Page 117 DE DATOS INVESTIGACION MOTIVACION

Correlaciones:	VI	MOTIV A	VI7	VI8	VI9	VI20
VI	1.0000	-.1692	-.0230			
MOTIV A	-.1692	1.0000	-.3133	-.0558	-.1401	-.1517
VI7	-.0230	-.3133	1.0000	-.0900	-.1772	-.0032
VI9	-.0558	-.0900	-.0900	1.0000	-.4011	-.3358
VI20	-.1401	-.1517	-.0032	-.4011	1.0000	-.9115
VI20	-.1517	-.3358	-.0032	-.3358	-.9115	1.0000

of cases. III Investigated Significance = .05

... as indicated in the following table is considered

Contenido

- 1 Carta de Presentación
- 2 Encuesta
- 3 Explotación Estadística

4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

Variable: MOTIVACION total participacion motivacion

By Variable: 47 cuando en el curso

Analyse of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	712.7887	356.3943	2.7543	.0239
Within Groups	81	4180.9817	51.6171		
Total	83	4893.7704			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	90.00 Conf Int	95.00 Conf Int	for Me
Gr 1	3	44.3333	5.7735	1.9245	40.3874	48.2792	31.73
Gr 2	3	44.6667	5.7735	1.9245	40.7121	48.6003	32.40
Gr 3	3	45.0000	5.7735	1.9245	41.0368	48.9214	33.07
Gr 4	15	44.1333	5.4887	1.4286	41.2600	47.0066	37.74
Gr 5	15	41.7333	5.1183	1.3250	39.2887	44.1779	37.17
Gr 6	11	43.0909	5.6911	1.7093	39.6870	46.4948	40.08
Total	57	42.5772	5.3574	1.3088	40.9878	44.1666	44.00

Group	Count	Mean
Gr 1	37	44.1111
Gr 2	44	43.1111
Gr 3	37	44.1111
Gr 4	35	44.1111
Gr 5	28	44.1111
Gr 6	26	44.1111
Total	207	44.1111

Total: Formulario analítico de F - Paramétrico

Elaborado por el Departamento de Estadística de la Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia, 1978.
 Edición: 1978.
 Distribución: gratuita.

DE DATOS INVESTIGACION MOTIVACION

----- O N E W A Y -----

Variable V15 dias de faltas-retraso enfermedades

By Variable V14 controladora horario pareja

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	19,2061	6,4027	3.0767	.6243
Within Groups	87	189,0642	2,1732		
Total	90	208,2703			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	SE for Diff	Lower	Upper	Prob. Mean
Gr 1	17	2,1488	1,0334	,2546	1,7080	To		0,1000
Gr 2	15	2,1613	1,0783	,2802	1,7038	To		0,1000
Gr 3	14	2,1624	1,1485	,3070	1,4816	To		0,1000
Gr 4	14	2,0871	,8000	,2190	1,4718	To		0,1000
Total	60	2,1468	1,1449	,2468	1,6600	To		0,1000

Group	Count	Mean
Gr 1	17	2,1488
Gr 2	15	2,1613
Gr 3	14	2,1624
Gr 4	14	2,0871
Total	60	2,1468

Tests for Homogeneity of Variances

Levene's Test for Homogeneity of Variance: F(3, 57) = 1,412, Sig. = .246
 Shapiro-Wilk's Test: W = .984, Sig. = .999
 Kolmogorov-Smirnov Test: Z = .044, Sig. = .999

NEW YORK

Variable 103 ... Variable 714 ...

Multiple Range Test

Mean050 level -

1.00 1.46 1.00

Means above are table means. ...

Means above are groups significantly different at the .050 level

0 0 0 0
0 0 0 0
0 0 0 0

Table with 2 columns: Mean, Std. Dev. and 4 rows of data.

----- D I N E W R Y -----

Variable 117 años de faltas-retraso enfermedades
by Variable 714 coincidentes horario parada

Multiple Range Test

Mean Procedure
Means for the .050 level =

1.51 1.46 1.03

Mean ranges above are table ranges.
Mean value actually compared with Mean(1)-Mean(2) is .
Mean(1) = 1.51 Mean(2) = 1.03

Means above of groups significantly different at the .050 level

B B B B
C C C C
D D D D

Mean	Group	1	2	3	4
1.1000	Grp 4				
1.0000	Grp 3				
1.5100	Grp 1				
1.4600	Grp 2				

ONE WAY

Variable MOTIVA total perturbation motivation

By variable VIE correspondencia diez oascanas paneles

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	409.5960	136.5320	2.9121	.0404
Within Groups	70	3822.3074	54.6044		
Total	73	3961.9034			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf. Int.	F Test for Mean
Gr 1	8	45.1250	1.13718	0.38011	43.7041	70
Gr 2	10	45.7000	1.22008	0.38771	46.6418	70
Gr 3	12	45.8333	1.37777	0.39371	49.8941	70
Gr 4	14	46.1429	1.35881	0.36186	47.7504	70
Total	44	45.8784	1.30770	0.35114	45.1713	70

Group	Minimum	Maximum
Gr 1	44.0000	46.0000
Gr 2	44.0000	47.0000
Gr 3	44.0000	48.0000
Gr 4	45.0000	48.0000
Total	44.0000	48.0000

Save for further analysis of results.

Estimated Error Variance (pooled) = 54.6044
 Degrees of Freedom = 70
 Test Statistic = 2.9121

----- ONE WAY -----

Variable	MOTIVA	total puntuacion motivacion
By Variable	V15	coincidencia dias desahago carrera

Multiple Range Test

Mean Procedure
Ranges for the .050 Level =

1.80	2.97	7.06
------	------	------

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean: 0 + Mean(I) is:
 $0.0159 * \text{Range} * \text{Sort}(1/N(I)) + 1/(N(I))$

Indicates pairs of groups significantly different at the .050 level.

1 2 3 4
1 2 3 4
1 2 3 4

Mean	Group	1	2	3	4
36.5000	Grp 1				
40.7000	Grp 2				
43.5000	Grp 3				
45.1481	Grp 4	*	*		

----- D I N E W A Y -----

Variable V17 días de faltas-retraso transcorrida
 By Variable V18 coincidencia días liderazgo de jefe

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	3	3.0526	1.0175	4.1336	.0084
Within Groups	97	40.6549	.4190		
Total	100	49.0475			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Prob Conf Int for Mean
1	33	2.4000	1.1402	.1969	2.0067 To 2.7933
2	33	2.7879	.8387	.1465	2.4948 To 3.0810
3	33	2.8000	.8818	.1517	2.4964 To 3.1036
4	33	1.3636	.8990	.1517	1.0608 To 1.6664
Total	132	2.4950	.9018	.1568	2.1838 To 2.8062

Group	Minimum	Maximum
1	1.0000	4.0000
2	1.0000	5.0000
3	1.0000	5.0000
4	1.0000	4.0000
Total	1.0000	5.0000

Tests for Homogeneity of Variances

Levene Statistic: 1.1414, D.F. (3, 97) = 0.3701, Sig. = .7777
 Brown-Forsythe Statistic: 1.1414, D.F. (3, 97) = 0.3701, Sig. = .7777
 Cochran's C Statistic: 1.1414, D.F. (3, 97) = 0.3701, Sig. = .7777

ONE WAY

Variable V17 dias de faltas por retraso transporte
 By Variable V18 disponibilidad dias descanso pareja

Multiple Range Test

Under Procedure

Ranges for the .050 level =

0.01 0.96 0.05

These ranges indicate the critical ranges.

The value actually computed with Mean 1 = 2.000, n = 10,

$$.1714 * Range * SQRT(10/3) = 1.78(1)$$

* Because of the small sample size, different at the .050 level

0 0 0 0
 0 0 0 0
 0 0 0 0

Mean	GROUP	1	2	3	4
1.00000	0 1 0 0				
1.00000	0 0 0 0				
1.00000	0 0 0 0				
1.00000	0 0 0 0	*	*	*	*

ONE WAY

Variable NOTIA total conclusion motivation
 By variable VIT use is felt as a threat created by

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F	P Prob.
Between Groups	7	522.1078	74.5868	11.0777	.0001
Within Groups	64	4581.7105	71.7455		
Total	71	5103.8183			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95% Conf Int	Int for Mean
Group 1	37	41.1930	8.2166	1.3449	41.6576 To	40.73
Group 2	24	41.8000	8.8710	1.7905	39.0573 To	40.50
Group 3	6	41.1667	8.8570	3.6251	31.4873 To	40.48
Group 4	4	41.0000				
Total	71	41.1614	7.9080	1.6417	41.6576 To	40.50

Group	Count	Mean
Group 1	23	61.1111
Group 2	20	49.1000
Group 3	17	47.1176
Group 4	11	30.0000
Total	71	49.1690

Analysis of Variance
 The data in the table above are based on the following:
 Between Groups: 7
 Within Groups: 64
 Total: 71

----- J N E W A Y -----

Variable	MOTIVA	total puntuacion motivacion
By Variable	V17	size de falsas-recreed transporta

Multiple Range Test

Mean Procedure
Ranges for the .050 level

1.91 1.95 1.10

Mean ranges above are table ranges.
 The value actually computed is: Mean (G) - Mean (L) / S.E.
 $9.0719 + Range + \text{Bart}(1/11) + 1.0(1/11)$

* Denotes that the groups are statistically different at the .050 level

		1 2 3
		* * *
		1 2 3
Mean	Group	1 2 3
10.0000	Grp 4	*
10.1667	Grp 5	*
11.5000	Grp 6	*
10.1900	Grp 7	*

ONEWAY

Variable 19 días de faltas-retraso enfermedad
By variable 15 autoconcepcion del estado de salud

Multiple Range Test

Mean Squares

Range for the .100 level

2.90 2.95 3.04

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$$.9188 * Range * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$$

Variables with 2 groups significantly different at the .05 level

Mean	Group	Significance
1.1400	100	*
1.1400	110	*
1.1400	120	**
1.1400	130	***

----- D N E W A Y -----

Variable V20 número de bajas por enfermedad

By Variable V1E auto percepción del estado de salud

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F	P
				Ratio	Prob.
Between Groups	3	8.9147	2.9716	8.9980	.0000
Within Groups	104	29.3607	.2823		
Total	107	38.2754			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	92.5th Cent.	Int.	97.5th Cent.
1	34	1.1735	.4573	.1664	1.0418	T	1.3051
2	21	1.2381	.4504	.1685	1.0990	T	1.3771
3	21	1.7000	.4702	.1781	1.4800	T	1.9199
4	7	2.8571	.7071	.2700	2.3800	T	3.3341
Total	83	1.4854	.5074	.1642	1.3204	T	1.6971

Group	Minimum	Maximum
1	1.0000	1.5000
2	1.0000	1.5000
3	1.0000	1.5000
4	2.0000	3.0000
Total	1.0000	3.0000

Least Squares Regression: Standard Error of Estimate = 1.2117, F = 11.21, P = .0000

Least Squares Regression: Standard Error of Estimate = 1.2117, F = 11.21, P = .0000

Least Squares Regression: Standard Error of Estimate = 1.2117, F = 11.21, P = .0000

----- ONE WAY -----

Variable VIC nE de bajas por enfermedad
By Variable V15 autocensura del estado de salud

Multiple Range Test

Mean Procedure

ranges for the .050 level =

2.90 2.75 3.04

the ranges above are table ranges.

the value actually compared with mean (J - mean) is:

$.0010 + \text{Range} + \text{Sort}((1/N)(I) + 1/N(J))$

the data above are significantly different at the .05 level

0 0 0 0
* * * *
0 0 0 0

Year	Group	1	2	3	4
1.1700	Grp 1				
1.2000	Grp 2	*			
1.7000	Grp 3	*	*		
2.3000	Grp 4	*	*	*	

Page 117 DE DATOS INVESTIGACION MOTIVACION

Correlaciones:	VI	MOTIV A	VI7	VI8	VI9	VI20
VI	1.0000					
MOTIV A	-.1192	1.0000				
VI7	-.0330	-.1692	1.0000			
VI9	-.0572	-.0900	-.0230	1.0000		
VI20	-.1403	-.1990	-.3133	-.0558	1.0000	
VZ0	-.1523	-.0032	-.0032	-.0032	-.0032	1.0000

of cases. III Investigated Significance = .05

... as indicated in the following table is considered

Contenido

- 1 Carta de Presentación
- 2 Encuesta
- 3 Explotación Estadística
- 4 Cuadro Resumen $H_0 - H_1$

Variables	Motivación	Faltas Retraso Transporte	Faltas Retraso Enfermed.	Faltas Retraso Cargas Familiares	Nº Bajas Enfermed.
Edad	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Tipo Contrato	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Satisfac. Status	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Cambio Horario	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Horas Extras	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Otras Actividad. Remunerada	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Estado Civil	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Cargo	H ₁	H ₀	H ₀	H ₁	H ₀
Estudios Base	H ₁	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Horas otras actividades	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Sexo	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₁
Tiempo en Turno	H ₁	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Turno Horario	H ₀	H ₀	H ₀	H ₁	H ₀

Variables	Motivación	Faltas Retraso Transporte	Faltas Retraso Enfermed.	Faltas Retraso Cargas Familiares	Nº Bajas Enfermed.
Coinci.Hor. Pareja	H ₀	H ₀	H ₁	H ₀	H ₀
Coinci.Días Desc. Pareja	H ₁	H ₁	H ₀	H ₀	H ₀
Tiempo Trayecto	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Autopercep Salud	H ₀	H ₀	H ₁	H ₀	H ₁
NiñosMen. 7 Años	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Niños 8-14 Años	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Mayores 70 Años	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Enfermos Crónicos	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Cuidadores Cargas Fam.	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
F-R Transporte	H ₁	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
F-R Enfermedad	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
F-R Cargas Familiares	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀
Nº Bajas Enf	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀	H ₀