

UNIVERSITAT DE VALENCIA
FACULTAT DE PSICOLOGIA

**El Desempeño del Rol de Las Enfermeras
en Organizaciones Hospitalarias:
Aspectos Psicosociales.**

TESIS DOCTORAL

Presentada por:
ROSARIO ZURRIAGA LORENS

Directores:
DR. D. JOSE M^a PEIRO SILLA
DR. D. JOSE LUIS MELIA NAVARRO



VALENCIA, 1987

UMI Number: U607318

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI U607318

Published by ProQuest LLC 2014. Copyright in the Dissertation held by the Author.
Microform Edition © ProQuest LLC.

All rights reserved. This work is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code.



ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

UNIVERSIDAD DE VALENCIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
BIBLIOTECA
Reg. de Entrada n° 994
Fecha: 12-11-87
Signatura T.6112-176

BiD.T 1089

D. 472290

L. 472294

A mis padres.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi agradecimiento a las siguientes personas:

En primer lugar a las enfermeras que voluntariamente respondieron los cuestionarios utilizados para la realización de este trabajo, ya que sin su colaboración desinteresada no hubiera sido posible la realización del mismo.

Mi agradecimiento también a mi familia por su comprensión y colaboración en la realización de este trabajo.

Mi agradecimiento a Inmaculada Soler por su interés y dedicación en la distribución y recogida de cuestionarios.

Y, finalmente, mi más sincero agradecimiento a los directores de este trabajo, los Profesores D. Jose Maria Peiró Silla y D. Jose Luis Meliá Navarro por su ayuda, consejos, ánimos y orientaciones durante la realización del presente trabajo y sobre todo por la formación recibida de ellos en estos años de cordial colaboración.

Indice

Introducción	1
CAPITULO I:	
LOS HOSPITALES COMO ORGANIZACIONES LABORALES.....	5
1. El concepto de hospital: breve reseña histórica y delimitación de sus funciones.....	6
2. Funciones del hospital.....	11
3. Tipos de hospitales	14
4. Los hospitales como burocracias profesionalizadas.....	15
5. Resumen.....	26
CAPITULO II:	
MARCO TEORICO-CONCEPTUAL DEL ESTUDIO.....	28
1. Delimitación del concepto de rol.....	29
2. El conjunto de rol y su influencia sobre el desempeño del rol.....	34
3. El episodio de rol.....	42
4. El conflicto y la ambigüedad de rol como disfunciones del episodio de rol.....	59
4.1. El conflicto de rol: marco teórico-conceptual y tipología	59
4.2. La ambigüedad de rol: marco teórico-conceptual y tipología	66
5. Principales conductas y actitudes relacionadas con el desempeño del rol: tensión, satisfacción laboral propensión al abandono, absentismo y rotación y retrasos.....	71

5.1. La tensión asociada con el desempeño del rol	72
5.2. La satisfacción laboral.....	74
5.3. La propensión al abandono	81
5.4. Absentismo	83
5.5. Rotación del personal y retrasos.....	86
6. El desempeño del rol de las enfermeras. Revisión de la literatura	91
6.1. Introducción.....	91
6.2. El rol de la enfermera: principales componentes.....	94
6.3. Conflicto y ambigüedad de rol en enfermeras.....	103
6.4. Conductas y actitudes relacionadas con el desempeño del rol de las enfermeras	111
6.5. Relaciones de las enfermeras con sus conjuntos de rol.....	117
7. Resumen.....	126

CAPITULO III.

METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	129
1. Introducción	130
2. Planteamiento general de la investigación.....	132
3. Hipótesis.....	134
4. Diseño.....	139
5. Variables consideradas	140
5.1. Variables demográficas.....	140
5.2. Variables estructurales u organizacionales	141
5.3. Variables psicosociales	142

6. Evaluación del stress-strain. Instrumentos de medida.....	144
7. Descripción de los instrumentos de medida.....	148
8. Procedimiento de recogida de datos.....	151
9. Descripción de la muestra de las personas focales	152
10. Resumen	157
Apéndice: Batería R.....	159

CAPITULO IV.

CONJUNTO DE ROL: DIMENSIONES ESTRUCTURALES Y RELACIONALES.....	190
1. Introducción.....	191
2. Dimensiones estructurales de los conjuntos de rol	194
2.1. Algunas características descriptivas de los miembros de los conjuntos de rol.....	194
2.2. El tamaño de los conjuntos de rol.....	195
2.3. La proximidad organizacional de los miembros de los conjuntos de rol	198
2.4. Composición jerárquica del conjunto de rol.....	200
3. Aspectos relacionales del conjunto de rol	203
3.1. Introducción.....	203
3.2. Datos descriptivos.....	211
3.3. Análisis de las correlaciones entre variables	217
3.4. Estructura factorial del Cuestionario de Conjunto de Rol.....	219
3.5. Estudios de fiabilidad	221
3.6. Correlación entre los factores de los aspectos relacionales del conjunto de rol	221

3.7. Correlaciones entre los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol	222
4. Resumen y Conclusiones	237
Apéndice: Items del Cuestionario de Conjunto de Rol relativos a aspectos relacionales.....	240

CAPITULO V.

LA EXPERIENCIA DEL STRESS DE ROL EN ENFERMERAS: ANALISIS

DESCRIPTIVO Y DIFERENCIAL.....	245
1. Introducción.....	246
2. El stress de rol en enfermeras: conflicto y ambigüedad de rol.....	249
2.1. El conflicto de rol.....	249
2.1.1. Introducción	249
2.1.2. Niveles de conflicto de rol de la muestra.....	250
2.1.3. Matriz de correlaciones entre los items.....	251
2.1.4. Estructura factorial del cuestionario	252
2.1.5. Fiabilidad del cuestionario	255
2.2. La ambigüedad de rol.....	256
2.2.1. Introducción	256
2.2.2. Niveles de ambigüedad de rol de la muestra	258
2.2.3. Matriz de correlaciones entre los items	259
2.2.4. Estructura factorial del cuestionario.....	260
2.2.5. Fiabilidad del cuestionario	264
3. El strain de rol en enfermeras. Análisis descriptivos.....	265
3.1. Introducción.....	265

3.2. La satisfacción laboral	266
3.2.1. Niveles de satisfacción de la muestra	266
3.2.2. Matriz de correlaciones entre los items del cuestionario.....	268
3.2.3. Estructura factorial del cuestionario.....	269
3.2.4. Fiabilidad de cuestionario	272
3.3. Tensión y ansiedad experimentada por las personas focales	273
3.4. Propensión al abandono	274
4. Analisis diferenciales en función de sexo, edad, y nivel jerarquico de la persona focal	276
4.1. Introducción.....	276
4.2. Diferencias entre varones y mujeres en sus niveles de stress y strain	277
4.2.1. Comparación en los niveles de stress de rol	277
4.2.2. Comparación en los niveles de strain de rol	278
4.2.3. Comparación de varones y mujeres en su nivel de tensión	279
4.2.4. Comparación de varones y mujeres en su nivel de propensión al abandono	280
4.3. Diferencias entre menores y mayores de treinta años en sus niveles de stress y strain.....	280
4.3.1. Comparación en los niveles de stress de rol.....	281
4.3.2. Comparación en los niveles de strain de rol.....	282
4.4. Diferencias entre enfermeros/as y supervisores/as en sus niveles de stress y strain.....	283
5. Resumen y conclusiones	338

CAPITULO VI

EL IMPACTO DEL STRESS DE ROL (RELACIONES STRESS-STRAIN).....	343
1. Introducción	344
2. Relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y satisfacción laboral	346
3. Relación entre conflicto y ambigüedad de rol y tensión	354
4. Relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y propensión al abandono.....	356
5. Resumen y conclusiones	358

CAPITULO VII

LA INCIDENCIA DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA EXPERIENCIA

STRESS-STRAIN.	381
1. Introducción.....	382
2. Incidencia de los aspectos estructurales del conjunto de rol sobre el stress de rol.....	384
3. Incidencia de los aspectos estructurales del conjunto de rol sobre el strain de rol.....	387
4. Incidencia de los aspectos relacionales del conjunto de rol sobre el stress de rol	389
5. Incidencia de los aspectos relacionales del conjunto de rol sobre el strain de rol.....	391
6. Resumen y conclusiones.....	442

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES GENERALES 445

APENDICE A: Estadísticos descriptivos de las principales
variables incluidas en el estudio..... 464

APENDICE B: Matriz de correlaciones de las principales
variables incluidas en el estudio..... 467

BIBLIOGRAFIA 474

Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud el hospital es "parte integrante de una organización médica y social, cuya misión consiste en proporcionar a la población una asistencia médico-sanitaria completa, tanto curativa como preventiva, y cuyos servicios llegan hasta el ámbito familiar; el hospital es también un centro de formación de personal sanitario y de investigación". Además, los hospitales son organizaciones compuestas por profesionales que tienen unos fines comunes que conseguir, que dividen el trabajo en función de diversos criterios y que necesitan coordinar sus esfuerzos.

Es en estas organizaciones donde desempeñan su rol las enfermeras. El rol de la enfermera ha sido objeto de atención de numerosos investigadores y la literatura muestra que es un rol que está en continua evolución, tanto para mejorar la calidad del cuidado que estas profesionales proveen, como para adaptarse a las necesidades de la población a la que atienden, ya que hemos de tener presente que los fines del hospital son eminentemente sociales.

El buen o mal funcionamiento de una organización puede depender, en buena medida, de las personas inmersas en ella y, más concretamente, de cómo se encuentran esas personas en el desempeño de sus roles, en el cual pueden influir los aspectos estructurales y relacionales de la organización.

Nos hemos adentrado en el estudio del rol de las enfermeras interesándonos fundamentalmente por cómo perciben ellas el desempeño de su rol y qué aspectos, tanto de la organización, como de las relaciones interpersonales, pueden tener relevancia en dicho desempeño. Para ello hemos estructurado el trabajo en varias partes.

En el primer capítulo nos ocuparemos, sucintamente, de los hospitales como organizaciones laborales, a modo de introducción del marco en el que tiene lugar el desempeño del rol de las enfermeras y más concretamente, desde el punto de vista de Psicología de las Organizaciones, trataremos de la estructura de las organizaciones hospitalarias considerándolas como burocracias profesionalizadas (Mintzberg, 1984).

En el segundo capítulo consideraremos el marco teórico-conceptual del estudio. En él nos extenderemos en las principales aportaciones de la teoría del rol, del stress de rol, del strain de rol y nos centraremos, en la última parte del capítulo, en la revisión de la literatura sobre el rol de la enfermera.

En el tercer capítulo expondremos los objetivos e hipótesis de partida de nuestro trabajo, la descripción de los aspectos metodológicos e instrumentales utilizados, y la descripción de la muestra.

El cuarto capítulo tratará de los conjuntos de rol de las personas que componen nuestra muestra. Distinguiremos dos tipos de aspectos en los conjuntos de rol: aspectos estructurales y aspectos relacionales. Comentaremos la configuración de los conjuntos de rol de nuestra muestra y analizaremos las relaciones entre las enfermeras y conjuntos de rol y, finalmente, la vinculación existente entre ambos aspectos.

En el quinto capítulo analizaremos la experiencia del stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) en las enfermeras, comentando los análisis descriptivos en las variables aquí consideradas y los análisis diferenciales en función del sexo, edad y nivel jerárquico de las personas focales.

En el capítulo sexto nos ocuparemos del impacto del stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) sobre el strain de rol (satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono) en nuestra muestra.

En el séptimo capítulo analizaremos la incidencia de los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol sobre el stress y el strain de rol.

Finalmente, en el octavo capítulo ofreceremos, a modo de síntesis, las conclusiones generales de la investigación.

Esperamos poder contribuir con este trabajo, desde la perspectiva de la Psicología Organizacional, a la clarificación del contexto social en el que tiene lugar el desempeño del rol de las enfermeras, y de las experiencias subjetivas, conductas y actitudes asociadas con dicho desempeño.

CAPITULO I

Los Hospitales como Organizaciones Laborales

CAPITULO I

LOS HOSPITALES COMO ORGANIZACIONES LABORALES.

1. EL CONCEPTO DE HOSPITAL: BREVE RESEÑA HISTORICA Y DELIMITACION DE SUS FUNCIONES.

Son muchos los factores que contribuyen a la salud y, entre ellos, el cuidado del enfermo es de vital importancia. La restauración de la salud es uno de los propósitos de la atención médica, con un doble objetivo curativo y rehabilitador.

Desde la antigüedad, la atención médica de la población se ha organizado como una actividad profesional individual y como una actividad institucional y colectiva a través de los hospitales.

La palabra hospital deriva del latín "hospitium", es decir, lugar dónde se tiene a personas hospedadas. "hospitalis" es un adjetivo relativo al "hospitium", esto es: hospital.

Podemos encontrar antecedentes de hospitales en la antigüedad en Grecia, Egipto, Ceilán y China, pero la creación de hospitales particulares, destinados exclusivamente a tratar enfermos, solo se inició a comienzos del siglo XVIII. El movimiento apareció en Europa y las condiciones fueron deplorables hasta que los médicos y enfermeras participaron en su dirección y hasta el advenimiento de la era bacteriológica, ya que hasta entonces, los hospitales del mundo occidental fueron organizados por las ordenes monásticas y en realidad eran sobre todo, asilos y albergues.

Los hospitales públicos de tipo moderno tuvieron su origen en la iniciativa estatal o municipal. En un principio estos hospitales solo atendían enfermos internados en el establecimiento, pero paulatinamente aparecieron también las consultas externas agregadas a los hospitales, con lo cual estos se pusieron en contacto con la población no hospitalizada.

Así pues, el hospital que en un principio fué solamente un lugar de aislamiento en donde se ejercía la caridad, situado alrededor de las iglesias como asilo para pobres, mujeres desamparadas, ancianos o enfermos crónicos y al cuidado de monjes y religiosas, fué convirtiéndose en una institución con características de ejercicio profesional para médicos y enfermeras, sobre todo cuando se empezaron a secularizar estos hospitales para constituir lo que es en la actualidad el principal establecimiento de atención médica de la sociedad moderna.

En nuestro país, el concepto de hospital siguió una evolución distinta a la de otros países, marcada, en buena medida, por la situación política dominante. El concepto de hospital y lo que suponía la hospitalización se habían ido deteriorando con el tiempo. Solo acudían a los hospitales las personas que no contaban con ningún tipo de recursos. La clase media llegó a tener pánico de ser hospitalizada y el hecho de estar hospitalizado parecía como un estigma negativo para la población en general. Había una gran diferencia entre los hospitales de caridad y los universitarios, que es donde acudían las clases bajas, y las clínicas a donde acudían las clases medias y altas.

Esta era la situación hasta los años cuarenta. En esta década fue cuando se hizo la Ley Fundacional del Seguro Obligatorio de Enfermedad, (hoy Seguridad Social) copiando el

modelo alemán, modelo que por otra parte ya estaba periclitado en el mundo. Esto supuso una nueva concepción del hospital.

Los hospitales pasaron a llamarse Residencias, lo cual daba una impresión totalmente distinta, o por lo menos los políticos pensaban que así era, de cara a los usuarios. Además, se establecieron grandes diferencias respecto a la estructura de los hospitales clásicos; así, se pasó de salas generales a habitaciones individuales (o al menos no tan colectivas), se pasó a que fueran edificios de lujo, llenos de marmol, con grandes halls de entrada para que el ambiente de recepción fuera totalmente distinto al que habían tenido. El régimen político en el poder se preocupaba mucho de las grandes obras públicas que dieran una imagen de cara al exterior y de cara a la propia población, por lo que en el caso de los hospitales se extremaron los cuidados en la magnificencia de las instalaciones que se construían. Es por ello que las primitivas Residencias Sanitarias tuvieron un carácter de establecimientos suntuarios aparentemente equiparables a hoteles de cinco estrellas.

Estas concepciones han ido cambiando con el tiempo y poco a poco se ha ido configurando el concepto de hospital tal y como se entiende en otros países.

El enfermo es el eje alrededor del cual gira casi toda la actividad del hospital. y la atención a los enfermos y su rehabilitación sigue siendo la función primaria y específica

de la atención médica y, especialmente del hospital. Sin embargo, la enfermedad ya no se considera solamente un problema del enfermo, ni este es un problema aislado de la sociedad. Por lo tanto, la atención médica integral, centrada en torno al enfermo, debe planificarse como un servicio terapéutico de la comunidad que ofrece los diversos tipos de atención que posibilitan los conocimientos médico-sociales. Dentro de éste contexto, el hospital es es organismo arquetipo de la atención médica.

Junto a esta nueva concepción de la atención médica, en el siglo XX la asistencia médica experimenta profundas transformaciones que Serigó Segarra (1972) ha resumido en:

1) La revolución tecnológica que produce una mayor eficacia de la asistencia, su encarecimiento y la necesidad del trabajo médico en equipo.

2) Preocupación por los aspectos psicológicos y sociales del binomio salud-enfermedad, derrumbe de las teorías organicistas y triunfo, al menos teórico, de una concepción integral del hombre enfermo.

3) El impacto de la revolución industrial y las transformaciones sociales con la aparición del derecho a la asistencia y el desarrollo de la Seguridad Social, que ha puesto las unidades sanitarias a disposición de toda la población.

4) Los cambios en los patrones de enfermedad de los países desarrollados con la disminución de la importancia de la patología infecciosa y la eclosión de las llamadas "enfermedades de la civilización", característicamente crónicas y vinculadas al medio ambiente y a los estilos de vida.

Como consecuencia de todos estos cambios aparece una nueva concepción del hospital, resumida en la definición de la Organización Mundial de la Salud: "El hospital es parte integrante de una organización médica y social, cuya misión consiste en proporcionar a la población una asistencia médico-sanitaria completa, tanto curativa como preventiva, y cuyos servicios llegan hasta el ámbito familiar; el hospital es también un centro de formación de personal sanitario y de investigación".

2. FUNCIONES DEL HOSPITAL.

De la definición de la O.M.S. que acabamos de citar se desprenden una serie de funciones del hospital que son necesarias para cumplir los fines del mismo. Dichas funciones, según San Martín (1980) son las siguientes:

1) Reparación de la salud. La función de reparación de la salud comprende el diagnóstico de los servicios externos y de hospitalización; el tratamiento curativo y paliativo de la

enfermedad; la readaptación física, mental y social y la asistencia en casos de urgencia.

2) Prevención de la enfermedad. Incluye el examen periódico de la salud (vigilancia del embarazo y parto y vigilancia del desarrollo del niño); participación en el control de enfermedades transmisibles; participación en la higiene y la medicina del trabajo y educación para la salud en todos los niveles.

3) Funciones docentes y de adiestramiento del personal. Entre éstas se encuentran la docencia a estudiantes de medicina, enfermería y otras profesiones afines y el adiestramiento del personal sanitario asistencial.

4) Investigación. Esta función engloba la investigación sobre los factores que influyen tanto en la salud como en la enfermedad a nivel epidemiológico, de laboratorio, y social; investigación sobre aspectos psico-sociales tales como las relaciones entre el personal sanitario y los pacientes y, finalmente, investigación sobre métodos técnicos y administrativos del hospital.

Estas funciones también están recogidas en la Ley General de Sanidad de 25 de Abril de 1986 (Artículo 68) y posteriormente se retoman en el Real Decreto 521/1987 de 15 de Abril por el que se aprueba el "Reglamento sobre la Estructura,

Organización y Funcionamiento de los Hospitales Gestionados por el Instituto Nacional de la Salud". Según dicho Real Decreto: "Art. 5º. 1. Los Hospitales tendrán como funciones primordiales las de prestación de asistencia especializada, promoción de la salud y prevención de enfermedades, conforme a los programas de cada Area de Salud, así como las de investigación y docencia, cumplimentando sus actividades con las desarrolladas por la red de atención primaria del Area correspondiente.

2. A los efectos previstos en el número anterior, y además de la cobertura asistencial especializada, los Hospitales prestarán a los Centros de la red de atención primaria del Area la información necesaria para el diagnóstico y tratamiento, procurándose la máxima integración de la información relativa a cada paciente".

En suma, como señala Serigó (1972), en el plano técnico la función hospitalaria tiene la triple dimensión sanitaria, docente e investigadora. A su vez, la sanitaria se puede desglosar en tres aspectos: preventivo, curativo y rehabilitador. Estas funciones se desarrollan con el resto del equipo sanitario-social de la comunidad, ya que no se puede concebir a un hospital aislado de la sociedad a la que sirve. Las finalidades descritas constituyen el contexto en el que se delimitan los aspectos estructurales y organizacionales de los hospitales y los roles que en ellos se desempeñan.

3. TIPOS DE HOSPITALES.

Según San Martín (1980), los hospitales se pueden clasificar siguiendo diferentes criterios:

1) Procedencia de los recursos económicos y dependencia administrativa del establecimiento. Según esto, los hospitales pueden ser públicos o privados.

2) Tamaño del Hospital, es decir, número de camas disponibles y extensión de los servicios y especialidades de que disponga.

3) Naturaleza de las enfermedades que atienden. En base a éste criterio los hospitales pueden ser generales o especiales.

4) Sistema de acreditación de hospitales: los clasifica de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo asistencial desarrollado en los hospitales.

En nuestro país, la Orden del Ministerio de Trabajo, de Julio de 1972, clasifica a los hospitales según dos criterios:

- 1) Por su ámbito de actuación y complejidad se dividían en:
 - Ciudades Sanitarias.
 - Residencias Sanitarias con Servicios Regionales.
 - Residencias Sanitarias Provinciales.

- Residencias Sanitarias Comarcales.

2) En cuanto a su destino asistencial se dividían en:

- Residencias Generales: Hospitales destinados a dispensar asistencia en las especialidades médico-quirúrgicas básicas y en medicina interna.
- Hospitales especiales, destinados a la atención médico-quirúrgica de determinadas especialidades.

Actualmente, para el INSALUD todos los hospitales son de carácter general y el Real Decreto sobre Hospitales de 15 de Abril de 1987 establece que este tipo de instituciones tendrán la denominación única de Hospitales, deberán ser acreditados y a cada centro se le asignará un ámbito de actuación geográfico.

4. LOS HOSPITALES COMO BUROCRACIAS PROFESIONALIZADAS.

La consecución de los fines de una organización depende, en gran medida, de sus características propias, y las organizaciones hospitalarias poseen unas peculiaridades que las hacen diferentes de otros tipos de organizaciones laborales.

Con la transformación del concepto de hospital se pasó a concebir a éste como una empresa ya que, además, en los países más desarrollados los costos de los hospitales suponen un porcentaje muy elevado de los gastos de los programas

sanitarios. Como empresa, estas instituciones tienen como fin primordial la subordinación a los intereses sociales de la comunidad y no el beneficio, pero a su vez, la promoción de la salud implica una serie de costes y beneficios. La O.M.S. ha indicado que la empresa hospital es diferente a las otras por las siguientes razones:

- 1ª. Indole del objeto a que se aplica la gestión.
- 2ª Actitud del público respecto al objeto.
- 3ª Dificultad de asignar un valor a la salud.
- 4ª Multiplicidad de fines y objetivos.
- 5ª Largo intervalo entre decisión y resultados.
- 6ª Orientado al servicio, no a la producción.
- 7ª Participan varias profesiones en la gestión.
- 8ª Alta intervención política.
- 9ª Participación del público.
- 10ª Necesidad de coordinación múltiple.

En muchas ocasiones se ha intentado gestionar a esta "empresa diferente" acudiendo a los sistemas de coordinación típicos de las burocracias mecánicas o de las organizaciones simples (centralización vertical, formalización excesiva de tareas, incremento de la supervisión directa y del control basado en la inspección directa...), con lo que los conflictos y la insatisfacción laboral de sus miembros aumentan, ya que por la forma en que están configurados actualmente los hospitales, en su estructura formal se les puede caracterizar como burocracias profesionalizadas (Mintzberg, 1984).

Una burocracia profesionalizada es una organización laboral que basa la coordinación de sus miembros en la normalización de habilidades y conocimientos. Las personas que trabajan en éste tipo de organizaciones son especialistas preparados y adoctrinados, es decir, profesionales que poseen una serie de conocimientos que son capaces de aplicar cuando la situación lo exija para resolver las demandas de los clientes. Habitualmente, los profesionales trabajan en estrecha relación con sus clientes, pero con relativa independencia de otros profesionales. Esto no significa que los profesionales no estén coordinados entre sí, lo que ocurre es que la coordinación se realiza por la normalización de sus habilidades y conocimientos, esto es, según lo que han aprendido a esperar de sus colegas de acuerdo con el cuerpo de formación común que prescribe y proscribte flexiblemente el campo de actuaciones posibles.

Dicha normalización se adquiere ya en el proceso de formación en las Universidades o centros especializados por los que han de pasar los profesionales antes de su incorporación a la organización, junto con el resto de conocimientos teórico-prácticos.

El paso por la Universidad es en realidad sólo la primera etapa de la preparación y el adoctrinamiento. Esta etapa normalmente va seguida de otro periodo de preparación práctica en los centros de trabajo, como ocurre, por ejemplo, con los médicos internos y residentes en los hospitales. Tampoco en

esta segunda etapa puede darse por completa la formación del profesional. En realidad, los profesionales están continuamente formándose, ya sea por la experiencia diaria o a través de otros medios: congresos, reuniones, cursos, conferencias o actividades similares, revistas especializadas, etc.

Una de las tareas básicas del profesional que trabaja en éste tipo de organización es el diagnóstico y tratamiento de los problemas que presente el paciente, dicho de otro modo, el trabajo del profesional consiste en categorizar el problema que presente el cliente y seguidamente actuar para resolver dicho problema según tal categorización. Esta labor se basa en un encasillamiento previo que facilita enormemente el trabajo, ya que evita tener que estar tomando decisiones continuamente (lo que ocurriría si considerásemos al cliente/paciente como caso excepcional) y, por otra parte, sirve para dividir el trabajo y lograr con ello una mayor especialización de los propios profesionales.

En las burocracias profesionalizadas el núcleo de operaciones lo forman los profesionales y no el staff directivo como ocurre en otros tipos de estructura. Así pues, el poder predominante aquí es la autoridad de naturaleza profesional (el poder del experto) (Blau 1967-1968). Los trabajadores se identifican más con su profesión que con la organización en que trabajan y además, son los profesionales que los formaron profesionalmente y no los directivos de la organización (si

éstos no son profesionales) los que pueden evaluar su trabajo. Por esta razón, a las burocracias profesionalizadas se les ha denominado también " organizaciones colegiales ".

El inevitable acercamiento de los hospitales al mundo empresarial implica una serie de problemas de tipo administrativo que los propios profesionales de la medicina no pueden resolver; pero al mismo tiempo, éstos desean controlar las decisiones administrativas que les afectan.

En términos generales se puede considerar que hay tres grupos de personas que dirigen y administran los hospitales: el grupo de médicos, el grupo de enfermeras y el grupo de personas preparadas especialmente para dirigir y administrar hospitales (sin que éstos últimos tengan estudios previos relacionados con las profesiones sanitarias). Dependiendo del tipo de hospital (público/privado), del tipo de enfermos que se traten en él e incluso del país, uno de los tres grupos predominará en el staff directivo y gerencial. Así, en los países del Este, Medio Oriente, Escocia, Finlandia, Suecia, Noruega y en muchos hospitales de los Países Bajos, predomina la dirección médica. La dirección no médica existe en País de Gales, Bélgica, Dinamarca, Italia y Francia y, en Inglaterra y Países Bajos donde lo habitual es que exista un "triunvirato" compuesto por el Director médico, Enfermera jefe y Director administrativo. No obstante, sea del cuerpo que sea el director, ha recibido previamente una formación específica en gestión

hospitalaria. En nuestro país, el Real Decreto 521/ 1987 de 15 de Abril sobre hospitales, contempla la figura del Director Gerente al frente de la Gerencia del hospital y de él dependerán orgánica y funcionalmente los directores de las Divisiones Médica, de Enfermería y de Gestión y de Servicios Generales. El tema de la gestión hospitalaria en España ha sido tratado en profundidad por Moreno y Merina (1986) y fue especialmente considerado en el V Congreso Nacional de Hospitales.

Aunque el poder de los profesionales (poder del experto) es indiscutible, no hay que minusvalorar el papel de la parte administrativa y gerencial, ya que desempeña una serie de roles que le conceden un papel relevante en la organización. Es la gerencia quien tiene que resolver los problemas administrativos que puedan surgir como consecuencia de la categorización y el encasillamiento que, como señalábamos anteriormente, es una parte esencial de la estructura, proveer y distribuir recursos, etc. Por otra parte, desempeñan un papel importante en las relaciones exteriores de la organización: hacen de portavoces, negocian convenios, representan a la organización, etc.

En todas las burocracias profesionalizadas, sean éstas Hospitales, Universidades, Escuelas u otras, hay una serie de elementos comunes que resultan importantes para definir y enmarcar la estructura organizacional.

En primer lugar debe considerarse el entorno contextual de la organización. El adecuado para que surja una burocracia profesional es un entorno complejo y estable; tan complejo como para necesitar de unas técnicas y conocimientos costosos de aprender y tan estable como para permitir que esos conocimientos se normalicen.

En segundo lugar pueden considerarse la edad y el tamaño de estas estructuras que son menos importantes para definir una burocracia como profesionalizada, ya que pueden existir burocracias profesionales de poco tamaño y corta edad o a la inversa. No ocurre lo mismo en otros tipos de estructuras como las burocracias maquinales. Los profesionales que trabajan en un hospital, al poco tiempo de acceder a la organización están funcionando como si llevaran años trabajando en él y tampoco es relevante el número de camas que posea un hospital para considerarlo o no una burocracia profesionalizada.

Un tercer elemento se refiere al sistema técnico. Este, dentro de una burocracia profesional, no puede ser ni excesivamente sofisticado ni demasiado automatizado o regulador, aunque la tecnología de la organización (o base de conocimientos) en estas organizaciones sí que lo sea. Por sistema técnico se entiende el conjunto de instrumentos y reglas que se utilizan para aplicar dicha base de conocimientos y éste ha de ser lo suficientemente flexible para que los profesionales puedan desempeñar su trabajo sin distanciarse de los clientes y

sin perder la autonomía y libertad de acción que les caracteriza.

Las burocracias profesionales tienen, al igual que otros tipos de estructuras organizacionales, ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas que presentan cabe destacar, en primer lugar, que son estructuras hasta cierto punto democráticas, en el sentido de que los profesionales no dependen totalmente de una fuente de poder que les viene de arriba. Son ellos mismos quienes ostentan el poder puesto que éste está repartido entre ellos. Otra ventaja es la autonomía de que gozan al realizar su trabajo. Al no tener que depender de otros y no tener que coordinarse en la mayoría de las ocasiones, los profesionales pueden perfeccionarse continuamente en sus habilidades y conocimientos.

Todo ello hace que los trabajadores de una burocracia profesional estén, por lo general, motivados en su trabajo. La seguridad que da el pertenecer a una organización y la libertad de trabajar con un amplio margen de autonomía, limitados sólo por las normas de la propia profesión, son dos factores que la mayoría de las personas consideran necesarios para estar satisfechos en el trabajo.

Es precisamente de su democracia y autonomía de dónde surgen los principales problemas de la burocracia profesional. Estos problemas son: la coordinación, la libertad de acción y la innovación.

a) Problemas de coordinación.

Como hemos señalado anteriormente, la coordinación en la burocracia profesional se realiza mediante la normalización de habilidades y conocimientos adquiridos basicamente en formación previa, por lo que se descartan la supervisión directa y la adaptación mútua. Pero tal normalización deja al descubierto algunas necesidades que surgen en las organizaciones, como son la necesidad de coordinación con el staff de apoyo y la coordinación entre los mismos profesionales debida al sistema de categorización o encasillamiento.

b) Problemas de libertad de acción.

Si todos los profesionales fuesen competententes en su trabajo, probablemente este tipo de problemas no surgiría, pero por desgracia, hay profesionales que pueden carecer de los suficientes conocimientos o habilidades, o bien estar tan especializados que pasen por alto cosas tan importantes como las necesidades reales de los pacientes. Si no hay quien censure o interfiera en el trabajo de estos profesionales, seguirán actuando de la misma forma, produciendo en ocasiones perjuicios a los usuarios.

La libertad de acción puede suponer también que algunos profesionales no se preocupen de las necesidades de la organización. Los profesionales se resisten a trabajar en equipo y no profesan tanta lealtad al lugar en el que desempeñan su trabajo como a su profesión.

c) Problemas de innovación.

Los entornos estables que requieren las burocracias profesionalizadas no facilitan la innovación. La innovación es difícil en cualquier estructura burocrática y en el caso de la que ahora nos ocupa, cualquier innovación supone romper el sistema de encasillamiento e implica la participación efectiva de varios profesionales que han de trabajar conjuntamente para resolver un problema que no se puede asignar en su totalidad a ninguno de ellos. La innovación puede requerir otro tipo de configuración estructural, o al menos modificaciones parciales de la estructura actual.

En muchas ocasiones, los problemas de coordinación, libertad de acción e innovación provocan, en miembros ajenos a la profesión (usuarios, gobierno, etc.) la reacción de intentar controlar el trabajo de los profesionales recurriendo a otros mecanismos de coordinación tales como la supervisión directa. Ello no es fácil de aplicar salvo en casos de auténtica negligencia o discapacidad profesional. Difícilmente puede interferir en el trabajo de un profesional una persona ajena a la profesión; además, si el profesional pierde el control sobre

su trabajo probablemente también perderá la motivación que le caracteriza, con lo que se volverá más pasivo.

Si se intenta controlar externamente a la burocracia profesional acabará convirtiéndose en una burocracia maquina. Ante esta situación que requiere control pero que convierte en contraproducentes los controles externos, se ha señalado que la solución reside en empezar a actuar desde la primera etapa de formación de los profesionales y en "crear presión sobre las asociaciones profesionales en vez de hacerlo sobre las burocracias". (Mintzberg, 1984).

En suma, las organizaciones hospitalarias presentan características peculiares como burocracias profesionalizadas, por ello, cuando estas organizaciones acuden a los sistemas de control y coordinación típicos de las burocracias mecánicas o de las organizaciones simples (centralización vertical, formalización excesiva de tareas, incremento de la supervisión directa y del control basado en la inspección directa...) los conflictos y la insatisfacción laboral de sus miembros se incrementan.

Estos tipos de "soluciones" son una tentación permanente para la administración española responsable de los hospitales y para los gestores y administradores de los propios hospitales que acuden, en muchos casos, a los patrones

burocráticos tradicionales de organización para lograr una eficacia a corto plazo.

Indudablemente, las inadecuaciones que pueden producirse desde la dimensión estructural pueden tener repercusiones importantes sobre el desempeño de los roles de los profesionales que trabajan en los hospitales e incrementar el conflicto o la ambigüedad en el desempeño del rol, así como sus efectos disfuncionales.

En este marco general, nuestro estudio pretende contribuir a la clarificación de algunas de las características de las organizaciones hospitalarias, relativas al desempeño del rol de las enfermeras que trabajan en ellas y al micro entorno social en el que éste tiene lugar.

5. RESUMEN.

En el presente capítulo nos hemos ocupado de los hospitales como organizaciones laborales. Una breve revisión del concepto de hospital nos ha llevado a la concepción actual que se tiene del mismo, resumida en la definición de la Organización Mundial de la Salud: "El hospital es parte integrante de una organización médica y social, cuya misión consiste en proporcionar a la población una asistencia médico-sanitaria completa, tanto curativa como preventiva, y cuyos servicios

llegan hasta el ámbito familiar; el hospital es también un centro de formación de personal sanitario y de investigación". A través de esta introducción hemos tratado también de delimitar las funciones del hospital (reparación de la salud, prevención de la enfermedad, docencia y adiestramiento de personal e investigación) que son necesarias para cumplir los fines del mismo, así como los tipos en que pueden ser clasificados los hospitales según diferentes criterios.

Finalmente hemos abordado la estructura de las organizaciones hospitalarias considerándolas como burocracias profesionalizadas (Mintzberg, 1984), es decir, organizaciones laborales que basan la coordinación de sus miembros en la normalización de habilidades y conocimientos, configurando unas características y peculiaridades propias que hacen de los hospitales organizaciones diferentes a otros tipos de organizaciones laborales. En este entorno laboral tiene lugar el desempeño de los roles de las enfermeras objeto de nuestro estudio.

CAPITULO II

Marco Teorico-Conceptual del Estudio

CAPITULO II.

MARCO TEORICO-CONCEPTUAL DEL ESTUDIO.

1.DELIMITACION DEL CONCEPTO DE ROL.

Las organizaciones hospitalarias, al igual que cualquier tipo de organización laboral, están integradas por personas que desempeñan en ellas roles diversos. Cada persona tiene en la organización un rol específico que cumplir, debe hacer unas tareas determinadas y se espera de ella ciertas conductas.

El término rol o papel, una de las palabras clave en las ciencias sociales y de la conducta, se desarrolló de diversas formas primitivas ("roll", "rolle", "rowle") y hacía referencia a una hoja de pergamino enrollada en un palo de madera, para facilitar su manejo, que contenía el texto escrito que el actor representaba en una obra teatral. La traducción de la palabra rol al castellano por "papel", tiene asimismo una acepción teatral. Posteriormente tal concepto se ha utilizado en el marco de las ciencias sociales con una delimitación conceptual más específica. En este contexto, las definiciones de rol se pueden agrupar en tres grandes orientaciones:

Se considera que fue Linton (1936) el primero en conceder al rol un lugar relevante en las ciencias sociales y más concretamente en el contexto de la Psicología Organizacional, al vincular este concepto al de status. En esta misma línea encontramos los trabajos de Hugnes (1936), Newcomb (1951) y Znaniecki (1940). Todos estos autores al definir el rol lo conciben asociado con el status y toman como marco de referencia del mismo a la sociedad o la cultura en que esos roles se desarrollan.

Otros autores han definido los roles como el conjunto de expectativas elaboradas y emitidas por las personas del entorno organizacional del individuo que ocupa una determinada posición. En esta definición podemos observar que el marco referencial no es tan amplio como en el grupo de definiciones

citadas anteriormente, puesto que aquí ya no se refieren a la cultura o la sociedad sino al entorno organizacional del individuo que ocupa un rol. Sin embargo, este segundo grupo de definiciones tiene en común con el anterior el énfasis en los patrones de conducta esperados de la persona que desempeña el rol. En esta línea encontramos las definiciones de Sargent (1951), Parsons (1951), Gage (1953), Romelvelt (1954), Gross (1958), Kahn (1964) y Argyle, Furnham y Graham (1981) entre otros. En concreto, para Argyle y colaboradores el rol es "un patrón de conductas asociadas con o esperadas de las personas que ocupan una determinada posición", definición ésta que, como señala Meliá (1987) puede considerarse paradigmática.

Un tercer grupo de definiciones ya no se refiere a expectativas como los grupos antes mencionados, sino a las conductas reales que desempeñan los individuos que ocupan una determinada posición. Así, Sarbin (1954) define los roles como "una secuencia estructurada de acciones o actos aprendidos, realizados por una persona en una situación de interacción"; Davis (1957) considera que el rol está constituido por el modo en que una persona se comporta realmente al cumplir los requisitos de su posición. Tal vez la definición que se puede considerar modélica dentro de este grupo es la de Merton (1957) quien considera que el rol es la "conducta orientada a un patrón de expectativas de otros". Posteriormente, Biddle (1979) define los roles como "patrones observados de conducta que son característicos de las personas de un contexto". En suma, estas

definiciones identifican el rol con la conducta de rol, es decir, con lo que hace la persona que lo desempeña.

Estos tres tipos de definiciones, en realidad, pueden considerarse complementarios especialmente desde que Newcomb (1951) acuñó el término conducta de rol para referirse al desempeño real de las personas en sus roles. Así pues, los roles y el desempeño de los mismos son dos cosas distintas aunque complementarias ya que, aunque los roles sean relativamente independientes de las personas concretas que los ocupan, sólo se configuran cuando se personalizan en sujetos concretos.

En este sentido, Peiro y Meliá (1986) han definido la conducta de rol como "el conjunto de actividades recurrentes, estructuradas en hábitos jerárquicos de conductas y sus correlatos subjetivos asociados, realizados por el ocupante del rol o persona focal. Dicho de otra forma, las conductas de rol son hábitos impersonales - en tanto que podrían ser desempeñados por distintas personas - necesariamente personalizados en su desempeño, sumergidos en un flujo interrelaciones de tarea, personales y culturales (incluyendo valores, normas organizacionales, etc.,) contextualizados en un ambiente social y físico y sometidos a un proceso de continuo desarrollo adquisición y conformación, que abarca el conjunto de la socialización y la carrera organizacional, en una disposición en el marco de la organización que los ordena teleologicamente".

Una vez diferenciado el rol de la conducta de rol, podemos establecer la diferencia entre rol focal y persona focal. La persona focal es quien ocupa un rol en un momento determinado, mientras que el rol focal se refiere al conjunto de expectativas asociadas con un rol. Tales expectativas pueden ser emitidas por una o varias personas que componen el llamado conjunto de rol ("role set") que está compuesto por todos aquellos sujetos que pueden influir eficazmente sobre el desempeño de rol de la persona focal y a los que, a su vez ese desempeño del rol por parte de la persona focal, les resulta relevante. Todo este proceso supone una compleja interacción a la que se ha denominado episodio de rol. En este proceso pueden estudiarse una serie de variables que son atribuibles al rol, otras a la persona focal y otras a la persona en el rol. Entre las primeras cabe citar el nivel jerárquico, la posición departamental, etc. Otras variables personales como el sexo, edad, etc. Dependen de la persona y otras como las relaciones sociales se pueden atribuir a la persona en su rol. En los apartados siguientes trataremos los conceptos aquí citados con mayor profundidad.

2. EL CONJUNTO DE ROL Y SU INFLUENCIA SOBRE EL DESEMPEÑO DEL ROL.

Hemos señalado en el apartado anterior que cualquier rol está configurado por las expectativas que emiten sobre la persona focal las personas para las que resultan relevantes las actividades y conductas propias del puesto que aquella ocupa y, como señalan Katz y Kahn (1978), "el criterio básico para estudiar la conducta de rol es identificar el sistema o subsistema social y ubicar en él los eventos recurrentes que se ajustan entre sí para convertir inputs en outputs". Dicho "subsistema social" es el conjunto de rol.

Fue Merton el primero en desarrollar una teoría sobre el conjunto de rol en su artículo "The Role Set: Problems in Sociological Theory" (1957), en donde se define al conjunto de rol como "el complemento de relaciones de rol (Role Relationships) en que las personas están implicadas en virtud de ocupar un status particular" (página 110). Estas personas son las que emiten expectativas sobre la persona focal y la emisión de expectativas supone, sin lugar a dudas, un aspecto principal en las relaciones entre el conjunto de rol y la persona focal. Las interacciones entre persona focal y emisores de rol están parcialmente condicionadas por los aspectos configuracionales o estructurales de los conjuntos de rol, es decir, de su tamaño, composición, proximidad organizacional, etc.

Estructuralmente el conjunto de rol está compuesto por personas tanto del entorno organizacional como del entorno extraorganizacional al que pertenece la persona focal en cuanto que desempeña ese rol concreto.

La delimitación de todos los miembros que componen un conjunto de rol no es una tarea fácil y de hecho puede resultar imposible (Naylor et al., 1980). El criterio determinante para la inclusión o no de un miembro en un conjunto de rol es su capacidad de emitir prescripciones y proscipciones sobre la persona focal. Por ello, no podemos excluir a la propia persona focal como emisora de expectativas sobre si misma. dado que también ella se formula auto-demandas y tiene expectativas sobre si misma. Sin embargo, la persona focal es un emisor de rol peculiar porque, como hemos señalado anteriormente la emisión de expectativas supone una relación interpersonal, mientras que la auto-emisión de expectativas no excede del terreno de lo intra-personal.

También el ambiente físico y técnico puede considerarse responsable de prescripciones y proscipciones y exigir por si mismo conformidad a sus demandas (Naylor et al., 1980), pero tanto la propia persona focal como el ambiente físico y técnico no suponen una dimensión social, por lo que no podemos considerarlos miembros de los conjuntos de rol.

Según Merton, el conjunto de rol puede estar constituido por "individuos, grupos o estratos" (Merton, 1957, 113). Para Kahn et al. (1964) lo forman "todas aquellas personas cuyas expectativas son relevantes para la ejecución del rol focal". Posteriormente, Katz y Khan (1978) establecen como ejes de definición de los conjuntos de rol el flujo de trabajo, la tecnología y las líneas de autoridad. Todas estas definiciones parecen claras a nivel teórico, pero son difíciles de plasmar en contenidos operativos. La dificultad reside en decidir quien pertenece al conjunto de rol en cada caso concreto. Ante esto algunos autores han preferido establecer a priori el tamaño y la composición de los conjuntos de rol como un modo de soslayar la decisión, siendo poco afortunada su elección ya que como señalan Naylor et al. (1980) "el conjunto total de individuos que constituyen el conjunto de emisores de rol no puede ser especificado sin un conocimiento de la situación particular".

Es de preveer que la variabilidad de los conjuntos de rol dependa de la variabilidad propia de los roles organizacionales, no sólo de cada rol en la organización sino también de esos mismos puestos en diferentes organizaciones. La mayoría de los autores no se cuestionan incluir en el conjunto de rol a los supervisores directos, los compañeros y los subordinados directos; es evidente que todos ellos son relevantes para el desempeño del rol de la persona focal. Pero los conjuntos de rol también pueden estar constituidos por grupos de personas además de por individuos, por personas que

no están en el entorno organizacional más cercano a la persona focal y por personas que no pertenecen a la organización. No cabe duda de que pueden existir personas en esas posiciones que pueden emitir expectativas sobre un determinado rol y por lo tanto, forman parte integrante del conjunto de rol.

La complejidad del tema se manifiesta al revisar lo que los diversos autores han considerado como características configuracionales de los conjuntos de rol. De hecho, como aspectos configuracionales encontramos dimensiones que sobrepasan este terreno para situarse propiamente en lo relacional. Para autores como Kahn et al. (1964), Miles (1977), Zey-Ferrell y Ferrell (1982), Gross et al. (1956), Snoek (1966), y Peiró et al (1983), son características configuracionales de los conjuntos de rol:

- 1) La proximidad organizacional.
- 2) La dimensión de autoridad relativa entre la persona focal y un miembro de su conjunto de rol.
- 3) Las creencias y comportamientos de esos miembros percibidos por la persona focal.
- 4) Nivel de congruencia entre expectativas y conductas de los miembros del conjunto de rol.
- 5) La diversificación de los conjuntos de rol.
- 6) La ubicación (externo-interno) respecto a los límites organizacionales.

7) La ubicación respecto a los límites funcionales (externo-interno al departamento de la persona focal.

8) El nivel jerárquico, etc.

Desde nuestro punto de vista esas dimensiones pueden reducirse a dos sustancialmente: la ubicación de los sujetos respecto a los límites jerárquicos, y su ubicación respecto a los límites funcionales. Por ello, referirnos a características estructurales o configuracionales supone referirnos también a aspectos relacionales y/o funcionales. Ambos aspectos están interrelacionados en el sentido de que las características estructurales influyen en el establecimiento de las relaciones interpersonales de los conjuntos de rol, y a la vez, sólo teniendo en cuenta esas relaciones podemos establecer la pertenencia o no de un miembro a un conjunto de rol y su posición en la configuración del mismo. En este contexto, puede entenderse mejor que el criterio relacional que permite definir un conjunto de rol es la capacidad de emitir expectativas sobre el rol focal.

Para Merton (1957) los mecanismos por los que se articula la emisión de expectativas de los miembros del conjunto de rol de la persona focal son: (1) las diferencias de status entre los miembros de los conjuntos de rol, (2) las diferencias de poder, (3) los grados de observabilidad del rol para los miembros del conjunto del rol, (4) la observabilidad de las demandas de los miembros del conjunto de rol para la persona

focal, (5) el soporte social mutuo entre los miembros ocupantes de un mismo status, (6) los cambios en el número de miembros de los conjuntos de rol.

Gross et al. (1958) utilizaron el término "conjunto de contra-posición" (counter-position set) para referirse al conjunto de rol y distinguieron entre los definidores de rol significativos y los no significativos en función de las diferencias de poder. La "significatividad" de un emisor de rol pone de relieve la existencia de una dimensión gradual de relevancia en la emisión de expectativas.

Basándose en los trabajos de Merton (1957), Gross et al. (1958) y Kahn et al. (1964), Cain (1968) se adentró en el tema de quienes emiten expectativas relevantes para la persona focal, es decir, quienes son definidores de rol (role definers). Para este autor "quienes definen un rol individual son: a) aquellos que probablemente son afectados en algún modo por la conducta implicada en el rol, y quienes están, por esto motivados para proyectar sus definiciones de rol; y b) aquellos de este grupo con algún poder sobre ego (sic; persona focal) en el área relevante de acción" (Cain, 1968). Este autor distingue además entre definidores de rol efectivos (effective role definers) que son los que pueden persuadir a la persona focal para que acepte sus expectativas y están en una posición en la que pueden sancionar de alguna forma a la persona focal, y están los definidores de rol inefectivos, es decir, individuos o grupos

a los que la persona focal resulta indiferente y carecen de habilidad sancionadora. Hay un tipo de definidores de rol inefectivos a los que llama definidores de rol latentes (latent role definers) y son aquellos cuyas proyecciones de rol son ignoradas por la persona focal. Los definidores de rol potenciales (potential role definers) son los que no tienen expectativas sobre la persona focal, pero podrían llegar a tenerlas a consecuencia de un cambio estructural que los pusiera en relación con el rol focal.

Así pues, siguiendo a Cain, el criterio determinante para establecer la pertenencia al conjunto de rol y el "peso" que puedan tener los miembros sobre la persona focal hemos de buscarlos en las relaciones basadas en la emisión de expectativas relevantes para definir el rol focal (Zurriaga, 1986).

Partiendo de la dimensión relacional "emisión de expectativas-influencia", la estructura de las relaciones del conjunto de rol hemos de considerarla como "radial y centrípeta" (Meliá, 1987), con la persona focal como centro y los emisores de rol en los extremos. Estas relaciones no tienen por qué ser necesariamente simétricas y transitivas, ni excluyen otros posibles tipos de relaciones.

Esta consideración supone que el nivel adecuado de análisis de los conjuntos de rol sea precisamente el nivel de

conjunto (set). Van de Ven y Ferry (1980) han distinguido tres niveles o métodos de análisis de las relaciones sociales que son: nivel diádico, nivel de conjunto y nivel de redes. De éstos, el nivel de análisis de conjunto consiste en considerar un elemento social como focal (que para nosotros sería el rol) y analizar las relaciones de ese rol focal con el conjunto de roles complementarios que lo definen. Sin duda éste es el nivel de análisis más indicado para el análisis de los conjuntos de rol, aunque no es el único posible.

En suma, hemos visto que el conjunto de rol conforma el marco estructural y relacional del rol focal mediante la emisión de expectativas. Dicha emisión de expectativas, que ejerce el conjunto de rol, implica algún tipo de influencia sobre la conducta de rol de la persona focal y, a su vez, el desempeño del rol de la persona focal también supondrá algún tipo de influencia sobre el conjunto de rol. Estas complejas interacciones, aquí esbozadas, nos introducen en el tema del llamado "episodio de rol" que trataremos en el siguiente apartado.

3. EL EPISODIO DE ROL.

Entendemos por episodio de rol el proceso por el que son transmitidas a la persona focal las expectativas del conjunto de rol y que finalmente se perfilan en conducta de rol.

Este proceso de trasmisión de expectativas ha sido analizado desde dos posiciones conceptuales distintas, aunque complementarias y paralelas a la vez. Una de ellas es el modelo de adopción de roles (role taking) de la escuela de Michigan, propuesto por Kahn y colaboradores (1964). El segundo modelo es la concepción teórica conocida como elaboración de roles (role making), defendida inicialmente por Graen (1976). Pasamos a comentarlas, a continuación, con mayor profundidad.

El modelo de la escuela de Michigan resalta el carácter interpersonal de todo rol y acentúa el hecho de que los roles son emitidos por los miembros de un conjunto de rol y representados por una persona focal, es decir, los roles los adopta la persona focal en base a las demandas que recibe del conjunto de rol. Para estos autores, un episodio de rol está formado por un ciclo completo en el que aparecen cuatro elementos diferentes pero estrechamente relacionados: a) las expectativas de rol; b) la emisión de esas expectativas por los miembros del conjunto de rol; c) la recepción de esas demandas

o rol recibido y d) las respuestas mediante las que desempeña el rol la persona focal o conducta de rol (figura 2.1).

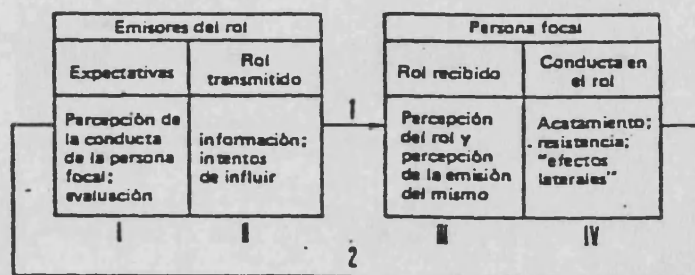


Figura 2.1. Modelo de episodio de rol de Kahn y Cols. (1964).

De estos cuatro elementos, hay dos que son de carácter cognitivo: las expectativas de los emisores de rol y la percepción de rol por parte de la persona focal; mientras que los otros dos elementos - el proceso de emisión de expectativas y la conducta de rol - son comportamentales.

Se conocen por expectativas de rol el conjunto de atribuciones y conductas, derechos y obligaciones, de la persona que desempeña el rol, esperados y demandados por los emisores de rol. Hemos visto que tales expectativas emanan del conjunto de rol y que éste puede estar formado tanto por personas del

entorno intraorganizacional como extraorganizacional de la persona focal. Independientemente de quienes formen el conjunto de rol, las expectativas que emiten se pueden caracterizar por su grado de incertidumbre, su generalidad o especificidad y su amplitud (Peiró, 1984). Estas tres características influirán en la relación interpersonal determinando la claridad de rol, su mayor o menor congruencia y los posibles niveles de stress de rol. Volveremos sobre este punto en un próximo apartado.

La emisión de expectativas por parte del conjunto de rol tiene una doble finalidad. Por una parte se trata de darlas a conocer, lo cual supone un proceso de comunicación y, por otra parte, se trata de influir en el comportamiento de la persona focal. Por lo tanto, la transmisión puede variar en su signo e intensidad y como en cualquier otra comunicación humana, influyen tanto los factores que favorecen la comunicación como los que la dificultan e incluso la inhiben. Todos ellos mediarán en la transmisión de expectativas a la persona focal. Por ello, puede distinguirse el rol emitido, constituido por los contenidos que los miembros del conjunto de rol intentan transmitir, del rol recibido que lo constituyen las percepciones y cogniciones que tiene la persona focal de las expectativas que le envían los miembros de su conjunto de rol. Como señalan Katz y Kahn "mediante el rol emitido la organización comunica a sus miembros lo que tienen que hacer y lo que no tienen que hacer en relación con su puesto. Sin embargo, es el rol recibido lo que de inmediato influye sobre la conducta de la persona focal y

constituye la fuente inmediata de motivación para el desempeño del mismo" (Katz y Kahn, 1978). Nos introducimos así en el cuarto elemento del episodio de rol que es precisamente el desempeño o conducta de rol.

Ya hemos conceptualizado la conducta de rol como hábitos impersonales pero necesariamente personalizados en su ejecución (Peiró y Meliá, 1986). No sólo influyen en la conducta de rol las prescripciones y proscripciones de los emisores de rol, sino también las características de la propia persona focal como autoemisora de expectativas. Todo ello, finalmente, se traduce en la conducta de rol.

Vemos pues, que el modelo considera la dirección de influencia (representada por la flecha 1) entre los emisores de rol y la persona focal, pero también tiene en cuenta una dirección de feed-back o retroalimentación (flecha 2). Mediante este proceso de retroalimentación el conjunto de rol puede evaluar si la conducta de rol se ajusta a las expectativas emitidas y, en su caso, modificar las contingencias entre la persona focal y las propias demandas emitidas.

En realidad, como señala Meliá "el episodio de rol sólo es una abstracción acerca de un proceso dinámico de intercambios que es cíclico y que realmente no tiene un principio o fin exacto" (Meliá, 1987).

Cualquier episodio de rol se desarrolla en un contexto, sin el cual resulta más difícil comprender la dinámica causal del episodio de rol y sus consecuencias. Dicho contexto también fue analizado por Kahn et al. (1964) al incluir en el modelo de episodio de rol tres tipos de variables: factores ecológicos y organizacionales, factores de personalidad y, relaciones interpersonales entre la persona focal y su conjunto de rol (figura 2.2).

Los factores organizacionales se considera que son el determinante principal del desempeño de los roles (Peiró, 1985). Incluyen un conjunto de variables de las cuales hay algunas como la estructura, el tamaño, el número de niveles jerárquicos o la tecnología, que caracterizan a la organización como un todo, mientras que otras, como por ejemplo el nivel jerárquico o los requerimientos del rol, representan, la relación de un determinado rol con la organización, por lo que podemos considerar a estas últimas como variables asociadas al rol y no variables propiamente organizacionales como en las primeras. Ambos tipos de factores organizacionales influyen en el proceso de definición de los roles, ya que, en buena medida, las expectativas sobre un rol están determinadas por la estructura y las características de la organización.

La literatura muestra que las características estructurales de la organización afectan considerablemente a la conducta de rol. En este sentido, y respecto al tamaño de la

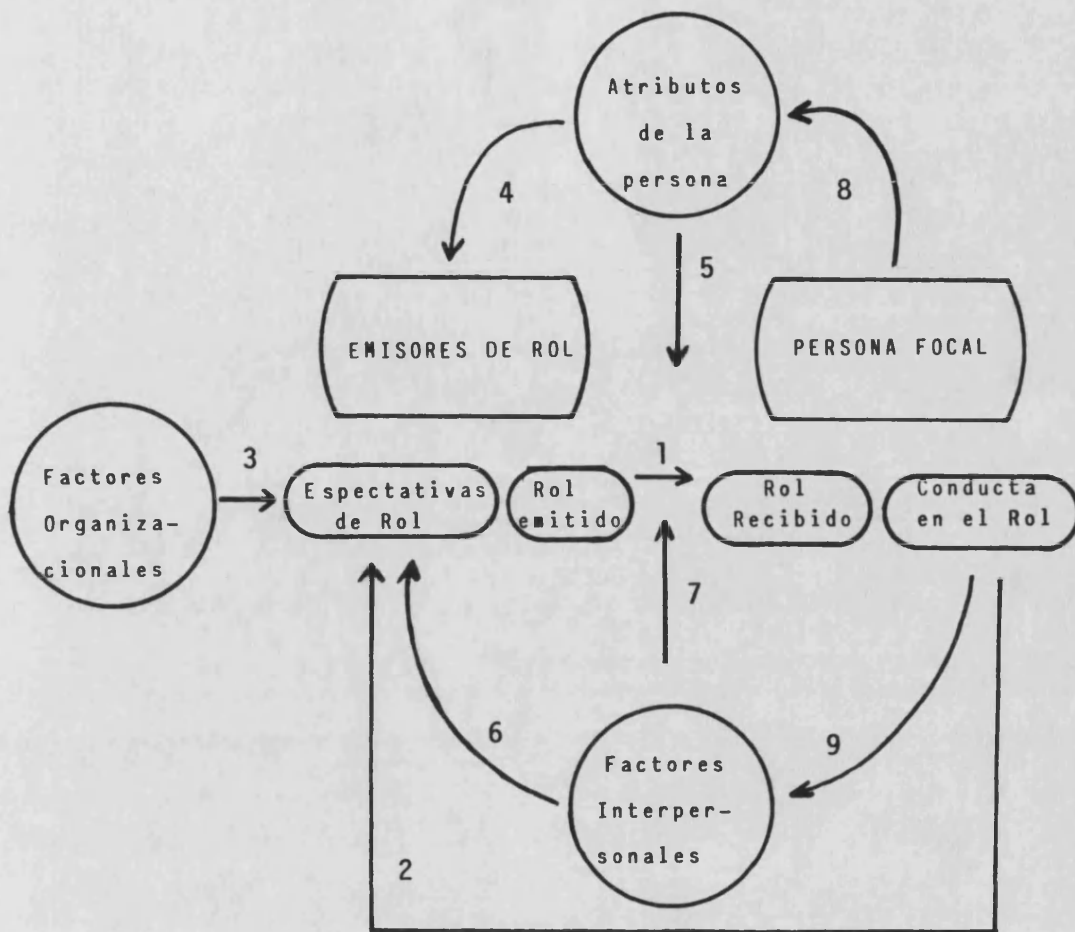


FIGURA 2.2. MODELO TEORICO DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN EL EPISODIO DE ROL. (Kahn et al.,1964).
(Tomado de Melià,1987).

organización, Payne y Pugh (1976) han señalado una relación positiva entre tamaño organizacional y diferenciación de roles; Kahn et al. (1964) encontraron una relación casi lineal entre el tamaño de la organización y el grado de conflicto y tensión percibidos. Peiró, Meliá y Zurriaga, (1987) encontraron que otras características organizacionales como el nivel jerárquico muestran relaciones significativas con el stress de rol experimentado por la persona focal, incrementándose el conflicto de rol y la tensión de la persona focal al aumentar el porcentaje de subordinados en su conjunto de rol.

Evidentemente, el entorno organizacional restringe considerablemente las posibles demandas del conjunto de rol y tiene un papel importante en la delimitación y definición de los puestos. Esto puede apreciarse graficamente en la figura 2.2 en la que la flecha 3 nos indica la relación entre las variables organizacionales y las expectativas de rol.

Los factores personales comprenden variables tales como la edad, sexo, status, necesidades, aptitudes, actitudes, valores, educación o antigüedad en la organización. De estos, aspectos tales como la edad o el sexo son estrictamente personales, mientras que otros como el status o la antigüedad son atribuibles a la persona-en-el-rol. Todas estas variables pueden considerarse tanto en la persona focal como en los emisores de rol.

El papel que juegan estas variables se puede apreciar en varios sentidos:

En primer lugar, las características personales de la persona focal pueden influir en la emisión de expectativas del conjunto de rol modificando éste sus demandas en función de dichas características personales.

En segundo lugar, las diferencias personales condicionan, sin duda, la forma en que las personas focales perciben las expectativas del conjunto de rol.

En tercer lugar, las características de la persona mediarán en la conducta de rol que la persona focal manifiesta ante las demandas del conjunto de rol.

Finalmente, las variables personales de los miembros del conjunto de rol serán determinantes del modo en que estos generan y transmiten sus expectativas.

Todo esto se representa en la figura 2.2 por las flechas 4, 5 y 8.

Un tercer grupo de factores que consideran Kahn et al. (1964) en su modelo, además de los organizacionales y personales, son los factores de relaciones interpersonales. Estos incluyen la frecuencia de la interacción, el modo y tipo

de comunicación, la ubicación física, la visibilidad, la importancia del emisor para la persona focal y la participación entre los emisores de rol y la persona focal (Van sell et al., 1981).

El tipo de relación interpersonal entre la persona focal y sus emisores de rol tendrá mucho que ver con las demandas que el conjunto de rol ejerca sobre la persona focal y también ella considerará tales demandas en función de la relación que mantenga con su conjunto de rol (flechas 6 y 7).

Los tres grupos de factores que acabamos de comentar propuestos en el modelo de Kahn et al. (1964) inciden en el episodio de rol, bien afectando directamente a la persona focal, bien afectando a los miembros del conjunto de rol, o bien afectando a las relaciones entre el conjunto de rol y la persona focal.

También la conducta de rol de la persona focal tendrá relevancia sobre las expectativas de sus emisores de rol (flecha 2) y el tipo de relaciones que establezca con ellos (flecha 9).

Hasta aquí hemos expuesto el modelo de episodio de rol propuesto por la escuela de Michigan. Una de las críticas que se le han hecho a este modelo es la supuesta pasividad de la persona focal al adoptar su rol, dándole pocas oportunidades para redefinirlo. No cabe duda de que diferentes personas que

ocupan un mismo rol manifiestan en él conductas diferentes, es decir, lo personalizan, lo elaboran y no simplemente lo adoptan. Con este planteamiento nos introducimos en el concepto de "role making" o elaboración de rol.

El modelo de "role making" ha sido defendido por autores como Graen (1976). Este autor subraya el feed-back de la persona focal respecto a sus emisores de rol y su intención de influir sobre el conjunto de rol para modificar no sólo las expectativas de los emisores de rol, sino también su propio rol. En suma, la persona focal al elaborar su rol lo personaliza y se convierte en autora del mismo.

Un modelo de episodio de rol que se sitúa en esta línea es el propuesto por Peiró, Luque y Meliá (1985) (figura 2.3).

En él pueden apreciarse ocho casillas. En las tres primeras observamos que el conjunto de emisores de rol elabora expectativas que emite a la persona focal y que ésta recibe. La persona focal evalúa el rol recibido (casilla 4) y esto da lugar a una reelaboración de rol (casilla 5) que se manifiesta en una conducta de rol (casilla 6). A su vez, los miembros del conjunto de rol perciben la conducta de rol de la persona focal (casilla 7) y la evalúan (casilla 8), con lo que vuelven a elaborar sus expectativas.

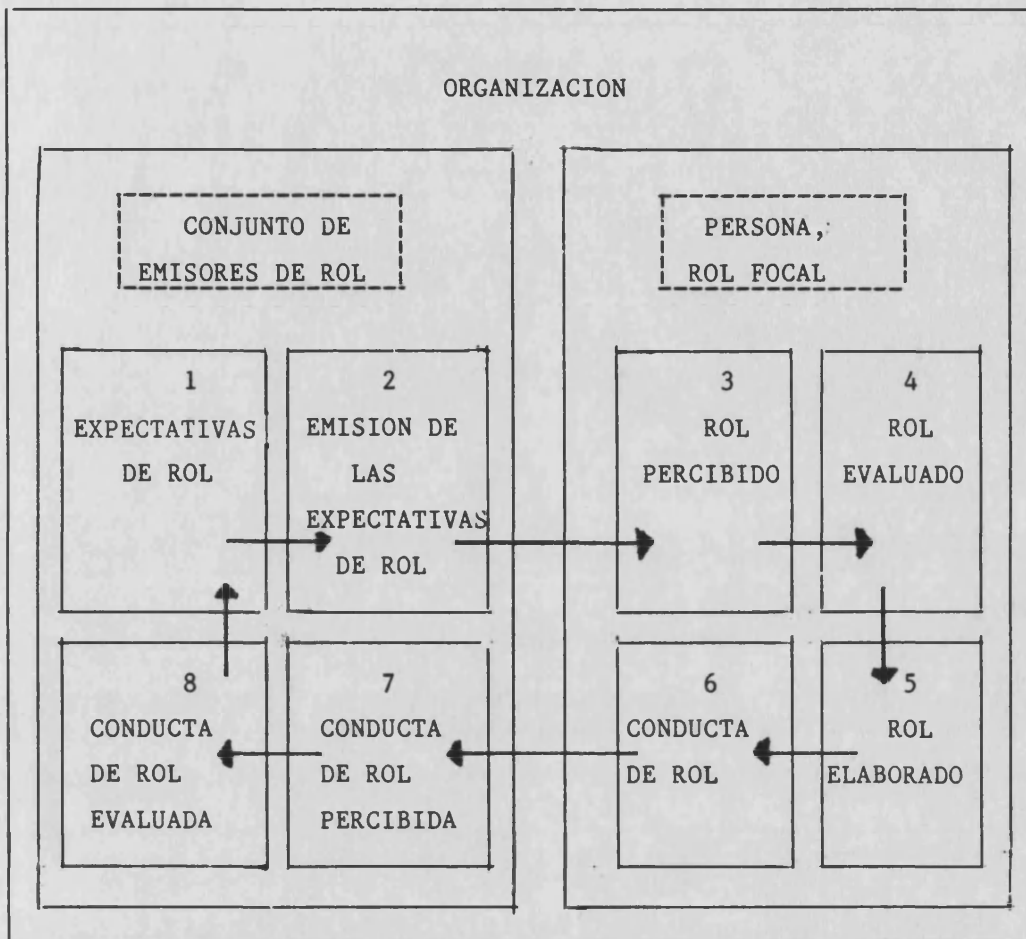


FIGURA 2.3. MODELO DE EPISODIO DE ROL QUE SUBRAYA LA CAPACIDAD DE LA PERSONA FOCAL PARA EVALUAR LAS DEMANDAS RECIBIDAS Y ELABORAR PARCIALMENTE SU PROPIO ROL (PEIRO LUQUE Y MELIA, 1985). (Tomado de Meliá, 1987).

En este modelo se dan los tipos de procesos: cognitivos (casillas 1, 3, 4, 5, 7 y 8) y conductuales (casillas 2 y 6).

Las variables organizacionales en este modelo afectan a todo el episodio de rol y no sólo a los emisores de rol como ocurría en el modelo de Kahn et al. (1964). Por otra parte, las características personales y las relaciones interpersonales que señalaban Kahn et al. (1964) aparecen aquí inmersas en el episodio de rol como parte fundamental del mismo, por lo que no cabe considerarlas separadamente como hacían los autores ya citados en su modelo de adopción de roles.

En definitiva, el episodio de rol es un proceso de interacción entre unos emisores de rol y una persona focal. En ésta interacción se establece un proceso de comunicación e influencia, pero además están implicadas otras relaciones. Respecto a esto los diferentes autores han enfatizado distintos aspectos.

Merton (1957) subrayó la importancia de las relaciones de status, poder, contacto, apoyo social y conflicto. Para Kahn et al. (1964) son relevantes las relaciones de poder, lazos afectivos, dependencia mutua, cooperación o apoyo y el tipo de comunicación. Snoek (1966) resalta fundamentalmente el conflicto, mientras que Cain (1966) destaca el grado de cohesión, el ejercicio de sanciones, la legitimidad de la

influencia, la visibilidad y la identificación. Davis (1970) habla de relaciones mutuamente positivas, relaciones mutuamente negativas y relaciones asimétricas. Quey (1971) incide en el liderazgo y Pruden y Reese (1972) en las relaciones de poder, autoridad y status.

Más recientemente, Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) ponen el acento en las relaciones de contingencia entre las evaluaciones de los otros y la recepción de una serie de resultados valiosos. Zey-Ferrell y Ferrell (1982) consideran importantes las relaciones de autoridad relativa y distancia entre la persona focal y su conjunto de rol. Por su parte, Moch, Feather y Fitzgibbons (1983) destacan las relaciones de amistad e interacción y la interdependencia del flujo de trabajo.

Para Watson (1982a, 1982b) es especialmente relevante la comunicación. Peiró (1984) distingue el grado de incertidumbre de las expectativas de rol, su generalidad o especificidad y su amplitud.

Esta aparente "diversidad de opiniones" se debe fundamentalmente a las distintas aproximaciones teóricas y a los objetivos de investigación de los autores, pero, en realidad, todas ellas se pueden aglutinar en cinco tipos de relaciones: contacto y comunicación, dependencia funcional, relaciones interpersonales positivas, poder e influencia y conflicto.

a) Contacto y comunicación. Aquí se incluyen tanto la comunicación entendida en el sentido de intercambio, como la visibilidad, distancia y proximidad.

b) Dependencia funcional. Agrupa los aspectos de interdependencia de tareas, flujo de tareas, formación y disposición tecnológica.

c) Relaciones interpersonales positivas. Entre estas cabe destacar: apoyo social, respeto, afectividad, confianza, amistad, intimidad, cohesión, equivalencia y correspondencia mútua.

d) Poder e influencia. En este grupo se engloban aspectos tales como las relaciones de poder, status, influencia, liderazgo, dominancia, sumisión, uso de sanciones, autoridad y presiones.

e) Conflicto. Incluye las relaciones de conflicto, enfrentamientos, oposición, resolución de problemas interpersonales y negociación.

Estos cinco tipos de relaciones no tienen por qué darse a la vez ni con la misma intensidad entre todos los emisores de rol y la persona focal. Cabe esperar que la magnitud de las relaciones sea distinta según la dimensión que tomemos en consideración. En efecto, hemos de tener en cuenta tanto el

tipo de relación como el grado de la misma, pero no podemos olvidar que la relación definitoria entre los miembros de un conjunto de rol y una persona focal es la capacidad de emitir expectativas. Como señala Meliá, "en este sentido, las relaciones de la persona focal con sus emisores de rol forman parte del contenido mismo de los roles; buena parte del cometido de los roles consiste frecuentemente en relacionarse y en cómo relacionarse con otros roles organizacionales" (Meliá, 1987).

Podemos concluir este apartado señalando una serie de aspectos que se dan en el episodio de rol y que son relevantes en toda organización (Zurriaga, 1986):

En primer lugar, el episodio de rol permite describir la interacción entre cada persona y la organización, es decir, a través del conjunto de rol la persona percibe la imagen de lo que le demanda la organización en que está inmersa y de lo que puede esperar de ella.

En segundo lugar, el episodio de rol supone una serie de relaciones interpersonales y laborales entre los miembros del conjunto de rol y la persona focal, estando implicadas tanto las relaciones formales como las informales.

En tercer lugar, el episodio de rol conlleva aspectos de dependencia mutua.

En cuarto lugar, el episodio de rol está mediatizado irremisiblemente por un proceso de comunicación y tal comunicación es esencial para que se cumpla.

En quinto lugar, en el episodio de rol pueden aparecer disfunciones y conflictos.

En sexto lugar, del buen o mal funcionamiento del episodio de rol se desprenden consecuencias importantes para la persona que ocupa una posición en la organización y para la organización misma, tales como tensión, ansiedad, propensión al abandono, etc.

En séptimo y último lugar, el episodio de rol es un proceso de influencia mútua, por lo que están implicados en él aspectos fundamentales en la organización entre los que podemos destacar el tipo de poder, y el tipo de liderazgo y su efectividad o inefectividad en el funcionamiento de la organización.

En el próximo apartado comentaremos las disfunciones que pueden aparecer en este complejo proceso al que se ha denominado episodio de rol.

4. EL CONFLICTO Y LA AMBIGÜEDAD DE ROL COMO DISFUNCIONES DEL EPISODIO DE ROL.

A lo largo de la exposición realizada sobre el episodio de rol, hemos visto las múltiples variables que inciden en él y debido a la complejidad del proceso, es posible que el ciclo que se traduce en la definición y elaboración de roles, se vea alterado o aparezcan en él disfunciones más o menos graves.

En este apartado vamos a ocuparnos del conflicto y la ambigüedad de rol, dos de las disfunciones más importantes del episodio de rol. En efecto, los individuos que desempeñan sus roles en las organizaciones se encuentran, a menudo, en situaciones de conflicto suscitadas por las demandas incompatibles que recibe y en situaciones de ambigüedad originadas por la falta de información para poder desempeñarlos adecuadamente.

4.1. El conflicto de rol: marco teórico-conceptual y tipología.

El conflicto de rol ha sido un campo de estudio ampliamente tratado en la literatura científica desde los años 40, década en la que apareció el trabajo de Stoufer (1949), considerado el primer estudio empírico publicado sobre el tema.

En este trabajo, el autor analizó el proceso de adaptación de los estudiantes a la vida universitaria y los problemas que ello conllevaba. El término fue también utilizado en distintas situaciones - y no siempre con la suficiente precisión - en trabajos que aparecieron en ese mismo año, como el de Warmen (1949) y en los años inmediatamente posteriores (Jacobson, Charters y Lieberman, 1951., Karcher, 1952., Mishler, 1953). En estos primeros trabajos aparecen distintas conceptualizaciones del término, que más tarde se integrarían en un concepto global con diferentes tipologías.

Un trabajo relevante en la conceptualización del conflicto de rol es el de Gross, Mason y McEachern (1958), ya que a partir de él el conflicto de rol se caracterizó básicamente por la existencia de expectativas contradictorias que se presentan simultáneamente a la persona focal y que ésta no puede satisfacer.

Investigaciones posteriores como las de Kahn y colaboradores (1964) señalaron que el conflicto de rol no es un concepto unidimensional. Estos autores, a partir de su estudio sobre el episodio de rol, definen el conflicto de rol emitido como "la ocurrencia simultánea de conjuntos de presiones tales que el cumplimiento de unas produce más dificultades en el cumplimiento con otras. En el caso extremo, el cumplimiento con un conjunto de presiones excluye completamente la posibilidad de

cumplimiento con otro conjunto; los dos conjuntos de presiones son mutuamente contradictorios".

En realidad, para Kahn y colaboradores (1964) se puede distinguir entre conflicto de rol objetivo y conflicto de rol subjetivo. El primero dependerá del ambiente social en que se sitúa un rol y el segundo, será una experiencia del propio sujeto que desempeña el rol. El conflicto de rol subjetivo es, en principio, la percepción que la persona focal hace del conflicto de rol objetivo. Sin embargo, es posible que exista un conflicto de rol subjetivo sin que se puedan detectar circunstancias suficientes en el contexto interpersonal y organizacional. Habría, por lo tanto, dos causas fundamentales en el conflicto de rol: las sociales o ambientales y las propias del sujeto. A partir de esta etiología, estos autores llegaron a una tipología del conflicto de rol.

Un primer tipo de conflicto es el conflicto intra-emisor, que surge cuando un mismo emisor de rol exige de la persona focal demandas incompatibles entre sí.

Un segundo tipo es el conflicto inter-emisores que se refiere a que los distintos miembros del conjunto de rol emiten expectativas contradictorias sobre la persona focal.

Un tercer tipo de conflicto es el conflicto inter-roles, debido al desempeño simultáneo de más de un rol en

condiciones en que estos roles compiten por las capacidades, tiempos, recursos o preferencias de la persona focal. Respecto a este último tipo de conflicto, investigaciones recientes sobre el tema lo han considerado como un subtipo de conflicto inter-emisores, ya que lo que entra en conflicto son demandas procedentes de diferentes emisores (Peiró et al., 1984).

Los tipos de conflicto hasta ahora mencionados son ocasionados por presiones externas al sujeto, pero hay otros tipos de conflicto originados por las presiones externas y las internas de la persona a un mismo tiempo. Esto es lo que ocurre en el conflicto persona-rol, que se origina cuando las creencias, valores y autoexpectativas de la persona focal se contraponen a las demandas de su conjunto de rol.

Estos cuatro tipos de conflicto de rol han sido considerados por Kahn et al. (1964) como básicos. Pero junto a ellos, pueden considerarse otros tipos de conflicto de rol más complejos. Tal es el caso de la sobrecarga de rol. Aquí el conflicto surge al solicitar al individuo demasiadas tareas que, sin ser incompatibles entre sí, acaban causando conflicto por no poder atenderlas todas debido a limitaciones de tiempo.

Esta tipología del conflicto de rol desarrollada por Kahn et al. (1964), ha llegado con vigencia hasta nuestros días, pero posteriormente Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) en su modelo teórico del comportamiento organizacional han llegado a

un nuevo planteamiento del concepto y tipos del conflicto de rol.

Para Naylor y colaboradores (1980) las expectativas, independientemente de donde procedan, pueden entrar en contradicción bien por ser entre sí intrínsecamente incompatibles o contradictorias, bien por limitación o carencia de tiempo para cumplirlas. De hecho no es suficiente la concurrencia de las dos causas citadas (separadamente o juntas) para ocasionar un conflicto de rol. Para que éste ocurra, han de existir además otras dos razones.

Una de ellas es que la persona perciba como contradictorias las demandas del conjunto de rol (lo importante aquí sería el aspecto subjetivo del conflicto de rol enunciado por Kahn et al. (1964)). La segunda es el peso o valor asociados a las expectativas contradictorias, puesto que no todas las demandas del conjunto de rol tienen el mismo valor para la persona focal. En palabras de Naylor et al. (1980) "si la percepción de las contingencias o proyectos incompatibles y los resultados valiosos asociados con el cumplimiento del rol no están presentes, no habrá conflicto de rol en nuestra opinión".

Ya no podemos hablar sólo de presencia o ausencia de conflicto de rol sino también de grado. En efecto, la contradicción de expectativas puede ser una cuestión de grado y el valor de contingencia y el grado de incompatibilidad entre

las expectativas regularía, para estos autores la presencia o ausencia del conflicto de rol o el grado en que se manifiesta el mismo.

A partir de estas consideraciones pasamos a enumerar la tipología del conflicto de rol elaborada por Naylor et al. (1980) que en síntesis se debería a dos criterios: la naturaleza de los conflictos, o dicho de otro modo, su procedencia y las causas por las que varias contingencias entran en conflicto. Estos autores distinguen:

a) Conflictos intra-persona focal, originados por expectativas contradictorias de la propia persona focal sobre el rol que desempeña.

b) Conflictos persona-rol, debidos a que las expectativas de la persona focal entran en contradicción con las de uno o varios emisores de rol.

c) Conflictos intra-emisor, cuando un mismo emisor demanda cosas contradictorias.

d) Conflicto inter-emisores de un mismo rol, debido a las demandas contradictorias por parte de diversos emisores de rol.

e) Conflicto inter-roles o dicho de otro modo, conflicto inter-emisores de diversos roles, que surge cuando diversos emisores

de diferentes roles de la persona focal le exigen de éstas cosas incompatibles.

Podemos atribuir a las aportaciones de Naylor y colaboradores (1980) el valor de haber aumentado la comprensión teórica del conflicto de rol y el de ampliar su significado, dando relevancia a la evaluación del desempeño de rol de la persona focal.

Las tipologías de conflicto hasta ahora enumeradas, no han sufrido grandes modificaciones en los últimos años. En éste sentido, Van Sell y colaboradores (1981) en su revisión sobre el conflicto de rol lo definen como "una incongruencia de expectativas asociadas con un rol" y distinguen los siguientes tipos de conflicto: a) conflicto de rol intra-emisor, b) conflicto de rol inter-emisor, c) conflicto persona-rol, d) conflicto inter-roles, y e) sobrecarga de rol. Como puede observarse, esta tipología no aporta ninguna novedad a las ya existentes.

En una reciente revisión sobre el tema, Peiró (1984) ha destacado entre los aspectos funcionales del conflicto de rol el que puede ser un poderoso motivador y activador de la conducta.

De lo que no cabe duda es de que el conflicto de rol es un fenómeno complejo en el que están implicados factores

personales, interpersonales y organizacionales (Katz y Kahn, 1976; Kahn et al., 1974; Meliá, 1984). Junto con el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, es el otro gran bloque componente del concepto de stress de rol.

4.2. La ambigüedad de rol. Marco teórico-conceptual y tipología.

Como hemos mencionado anteriormente la adquisición de roles se realiza a través del episodio de rol y esto exige un proceso de comunicación entre los miembros del conjunto de rol y la persona focal. Ese proceso de comunicación puede estar sometido a diversas disfunciones que pueden limitar la transmisión de la información del conjunto de rol a la persona focal. Cuando la persona focal carece de la suficiente información claramente formulada para el desempeño de su rol, decimos que está expuesta a ambigüedad de rol.

En el proceso de transmisión de expectativas en el contexto organizacional en el que tiene lugar el episodio de rol Meliá (1987) ha distinguido dos tipos de comunicación, ambos necesarios para que el episodio de rol se lleve a cabo. Uno de ellos son las comunicaciones imperativas, que consisten en la comunicación de demandas, presiones, solicitudes, etc. El segundo son las comunicaciones representativas, es decir, informaciones necesarias para realizar la acción. Estas no son imperativas y

las conforman items de formación e información. A su vez, dentro de las comunicaciones representativas podemos distinguir las informaciones intrínsecas de tarea (informaciones relativas al oficio, la tarea y el modo técnico y profesional de hacer las cosas) y las informaciones organizacionalmente dependientes (informaciones sobre el funcionamiento concreto y normas de la organización) (Meliá, 1987).

Cuando las comunicaciones imperativas resultan incompatibles entre si o con las condiciones objetivas, aparece el conflicto de rol, mientras que la ambigüedad de rol se debe a la falta de información imperativa o representativa sobre un rol. Por lo tanto, la ambigüedad de rol está estrechamente relacionada con los tipos de comunicación.

Para Kahn et al. (1964) la ambigüedad de rol se define como "la discrepancia o diferencia entre la información disponible y la información requerida para una ejecución adecuada de rol". Por su parte, Peiró, Meliá, Torres y Zurriaga (1987) han definido la ambigüedad de rol como "la ausencia de la suficiente cantidad y claridad de información en un rol dado".

Si utilizamos como criterio para establecer una tipología de la ambigüedad de rol el origen de la misma, podemos distinguir entre: ambigüedad del emisor, ambigüedad de la persona focal, y ambigüedad del medio (Meliá, 1987).

La ambigüedad del emisor tiene su origen en los miembros del conjunto de rol. En este caso, la persona focal no tiene la suficiente cantidad y claridad de información porque ésta no le ha sido facilitada por sus emisores de rol.

La ambigüedad de la persona focal se debe a que la persona focal no posee la suficiente información claramente formulada por su falta de formación o de capacidad para captar información profesional.

La ambigüedad del medio es consecuencia de que la información claramente formulada que necesita la persona focal para el desempeño de su rol no se encuentra disponible en su entorno laboral.

El criterio de clasificación de la ambigüedad de rol en función de su origen guarda cierta relación con el que se utilizó para establecer una tipología del conflicto de rol, como hemos visto anteriormente, ya que en el caso del conflicto de rol se estableció la clasificación a partir de un criterio de origen de expectativas, provengan estas de los emisores de rol, de la propia persona focal o de las condiciones objetivas.

Sin embargo, el criterio más utilizado en la literatura para establecer los distintos tipos de ambigüedad de rol ha sido considerar el contenido de la ambigüedad y no el origen de la misma. En base a esto se han distinguido tres

tipos de ambigüedad: ambigüedad de las expectativas asociadas con el rol, ambigüedad de los métodos para llevar a cabo esas expectativas y, ambigüedad de las consecuencias del desempeño del rol (Kahn et al., 1964; Graen, 1976; Van Sell et al., 1981).

La ambigüedad de las expectativas asociadas con el rol supone que la persona focal no tiene la suficiente información claramente formulada sobre lo que debe o no debe hacer.

La ambigüedad de los medios o métodos necesarios para llevar a cabo las expectativas ocurre cuando la persona focal carece de la suficiente cantidad y claridad de información sobre los medios o procedimientos para satisfacer las demandas de sus emisores de rol, aunque si que sepa lo que tiene que hacer.

Finalmente, la ambigüedad en las consecuencias del desempeño del rol consiste en que la persona focal no tiene la suficiente información claramente formulada sobre qué conductas serán recompensadas y cuáles sancionadas, la naturaleza de esas recompensas o castigos y la frecuencia con que ocurrirán. La persona puede saber cuales de sus conductas cumplen los requisitos necesarios, pero no sabe que tipos de sanciones o premios se acompañarán a ese cumplimiento de requisitos. Según Naylor et al. (1980) sería una falta de información sobre las contingencias entre producto y evaluación.

Estos tres tipos de ambigüedad pueden darse a la vez o separadamente pero, independientemente de ello, no cabe duda de que la ambigüedad de rol puede atribuirse a disfunciones en algunos de los aspectos que conforman el episodio de rol. Así pues, la ambigüedad de rol puede ocurrir porque:

a) los miembros del conjunto de rol desconozcan la información que han de transmitir a la persona focal y por eso no la transmitan,

b) los miembros del conjunto de rol conozcan la información pero no la transmitan y,

c) se transmita la información pero haya deficiencias en el proceso de comunicación.

Por lo tanto, podemos distinguir entre ambigüedad de rol objetiva, fruto del ambiente y del contexto y, ambigüedad de rol subjetiva que en palabras de Kahn et al. (1964) "es un estado de la persona". Esta doble dimensión objetiva y subjetiva de la ambigüedad de rol ha de ser tomada en cuenta tanto a la hora de operacionalizar el concepto como de planificar los instrumentos que han de medirlo.

En suma, el conflicto y la ambigüedad de rol como partes integrantes del stress de rol (Van Sell et al. 1981) son experiencias asociadas, casi inevitablemente, al desempeño de los roles. En la medida en que puedan afectar considerablemente a dicho desempeño tendrán consecuencias tanto en la persona que

desempeña el rol como en la organización. De estas consecuencias nos ocuparemos en el próximo apartado.

5. PRINCIPALES CONDUCTAS Y ACTITUDES RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO DE ROL: TENSION, SATISFACCION LABORAL, PROPENSION AL ABANDONO, ABSENTISMO Y, ROTACION Y RETRASOS.

El conflicto y la ambigüedad de rol en cualquiera de sus modalidades, pueden tener efectos sobre la persona que desempeña el rol y sobre la organización en la que trabaja. Estos efectos son conocidos globalmente como "strain de rol".

Aquí utilizaremos los términos "stress" y "strain" en el sentido de causa-efecto siguiendo el modelo propuesto por Winnubst et al., (1983) quien afirma que "los stresores" pueden causar "strains" -tensiones- psicológicas, conductuales y fisiológicas. La palabra "strain" se utiliza para significar los efectos directamente medibles del stress interno, siendo consecuencia de uno o varios "stresores" (Meliá, 1987).

Así pues, en este apartado vamos a considerar como "strain" de rol una serie de efectos actitudinales y conductuales del stress de rol. Entre los efectos actitudinales cabe destacar la satisfacción laboral y la propensión al abandono y entre los conductuales el absentismo, la rotación y los retrasos.

5.1. La tensión asociada con el desempeño de rol.

Las experiencias laborales tienen grandes repercusiones sobre la salud física y mental de los individuos. Existen determinados roles organizacionales que llevan aparejados ciertos niveles de tensión y ansiedad que se traducen en nerviosismo, preocupaciones o trastornos psico-somáticos como dolor muscular, trastornos gástricos, circulatorios, respiratorios, cefaleas, cansancio, agotamiento, etc. Todos estos trastornos no solo pueden deberse a las características del rol y a su desempeño, sino también al ambiente físico del lugar de trabajo.

Respecto al ambiente físico del lugar de trabajo estudios como el de Ivancenich y Matteson (1980) han evidenciado que aspectos tales como el ruido, exceso de calor o frío, poca iluminación o polución, pueden ser fuente de tensiones, disminuir el rendimiento y afectar adversamente al comportamiento de los individuos.

En cuanto a los aspectos del desempeño del rol y del rol mismo, una gran cantidad de variables han sido identificadas en la investigación como generadoras de tensión. Entre estas destacan: las tareas monótonas y repetitivas (Gardell, 1970), la sobrecarga de trabajo (Margolis et al., 1974), el conflicto y la ambigüedad de rol (Kahn et al., 1964), la poca implicación

laboral (French y Caplan, 1972), o el exceso de responsabilidad (Cooper y Payne, 1978).

De los diversos estudios sobre el tema parecen deducirse una serie de conclusiones (Staw, 1984):

1ª. Prácticamente cualquier aspecto negativo o desagradable asociado con el trabajo, puede estar relacionado significativamente con la tensión, especialmente cuando se usan cuestionarios para evaluarla.

2ª. La forma en que la tensión laboral afecta a la salud física y mental está modulada por una serie de variables (ej. apoyo social) y no se trata solamente de relaciones simples y directas.

3ª. Hay que tener en cuenta las diferencias individuales a la hora de enfrentarse con la tensión, ya que los individuos difieren en sus estrategias para afrontar problemas ("Copping"). Tal vez sea más importante potenciar este aspecto, es decir, enseñar a los individuos a "manejar" su tensión, que intentar cambiar el trabajo, aunque no cabe duda de que ambos aspectos pueden llevarse a cabo.

5.2. La satisfacción laboral.

Historicamente se han realizado muchas investigaciones que trataban sobre la evaluación de la satisfacción laboral (Locke, 1976, ha revisado unos 3.000 trabajos sobre el tema), en parte porque es una variable relativamente fácil de medir. Aunque la medida de la satisfacción laboral probablemente conlleva un bagaje conceptual adicional, son pocos los trabajos que se han enfocado hacia el constructo de satisfacción laboral en si mismo.

Las definiciones que aparecen en el diccionario sobre el término, usualmente se refieren a gratificación o realización y no se sabe todavía que otras connotaciones o esquemas cognitivos pueden ser recogidos en él.

Durante los últimos treinta años la mayoría de la investigación sobre satisfacción laboral ha consistido en una lista de variables, sin excesivo fundamento teórico, que están estadísticamente relacionadas con actitudes laborales. Estudios con limitadas muestras han examinado la relación entre diversos aspectos del trabajo (salario, supervisión, promoción, etc.) con satisfacción. Como cabría esperar, los datos muestran que la satisfacción covaría con el salario, las oportunidades de promoción, el estilo de supervisión, el reconocimiento y las condiciones agradables de trabajo (Locke, 1976).

Casi todos estos estudios correlacionales evalúan la satisfacción considerando las percepciones subjetivas del trabajador y no las condiciones objetivas del trabajo pero, en general, los avances realizados en la comprensión de las causas de la satisfacción laboral han llegado más bien de investigaciones y teorías sobre diseño de puestos de trabajo, equidad, liderazgo y participación, que de la investigación específica sobre satisfacción.

En este sentido, una teoría sobre diseño del puesto de trabajo que ha tenido gran relevancia ha sido el "Modelo de Características del Trabajo" de Hackman y Oldham (1976, 1980). Este modelo, basado en la teoría de la motivación de Maslow (1954), es esencialmente un refinamiento de los primeros modelos de Turner y Lawrence (1965), y Hackman y Lawler (1971). Propugna el modelo que cinco características de trabajo (variedad de habilidades, identidad de tareas, significación de las tareas, autonomía y feed-back) contribuyen a la motivación intrínseca del trabajo y a las actitudes laborales positivas.

El modelo presenta algunos problemas a nivel metodológico (Roberts y Glick, 1981) y ha recibido diversas críticas. En este sentido, Salancik y Pfeffer (1977) consideran que es una derivación del modelo de satisfacción de necesidades, por lo que está sujeto a las mismas dificultades que tienen los modelos de necesidades humanas a la hora de verificarlos.

Estos mismos autores recurren a una aproximación de procesamiento de información social para explicar la satisfacción laboral. Para Salancik y Pfeffer (1977) las tareas pueden ser actividades ambiguas potencialmente interpretables en sentido positivo o negativo. Así pues, la simple clarificación de tareas por parte de los demás, afecta a las actitudes hacia esas tareas. Diversos estudios de laboratorio (White y Mitchell, 1979; Weiss y Shaw, 1979; O'Reilley y Cadwell, 1979) han demostrado que la clarificación positiva produce mayor satisfacción que la negativa.

Recientemente, en un esfuerzo de extensión de estas teorías a los estudios de campo, Griffin (1983) manipuló experimentalmente las condiciones objetivas del trabajo y las indicaciones sociales. Los resultados mostraron que las percepciones de las características de la tarea (variedad, autonomía, feed-back e identidad) y la satisfacción global con el trabajo, estuvieron afectadas por los cambios objetivos del trabajo y las indicaciones sociales proporcionadas por los capataces.

Un segundo grupo teórico relativo a las actitudes laborales ha sido la comparación entre teorías centradas en el individuo y teorías sociales. Esta comparación enfatiza la elección de fuentes de información sobre los propios resultados y la comparación con otras fuentes, por lo que la satisfacción laboral no es simplemente la suma de los resultados objetivos

recibidos por los individuos. Las principales investigaciones que enmarcan esta aproximación son los trabajos sobre el nivel de adaptación (Appley, 1971), comparación social (Suls y Miller, 1977), equidad (Walster et al., 1978) y deprivación relativa (Martín, 1981) aunque no todos ellos se han desarrollado en el contexto organizacional.

Dentro de éste segundo grupo podemos destacar la formulación de Lawler (1973) quien señala que la satisfacción está en función de la discrepancia entre el nivel de resultados deseados y el nivel de resultados percibidos. A causa de que el modelo de Lawler es tan global, se ha realizado poca investigación empírica para verificarlo.

Un estudio relativo a la comparación intraindividual de resultados, ha sido el experimento de laboratorio de Ilgen (1971). Manipulando el nivel de desempeño en varias pruebas, Ilgen creó diferentes niveles de expectativas y entonces cambió el nivel de desempeño para forzar el nivel de expectativas en una dirección positiva o negativa. Los resultados mostraron que la satisfacción con el desempeño propio estaba en función tanto de las expectativas previas como del nivel agregado de feedback.

En otro experimento de laboratorio, Austin et al., (1980) compararon el impacto relativo de las comparaciones interpersonales e intrapersonales sobre la satisfacción. Ambos

procesos aparecieron como determinantes significativos de actitud y aproximadamente de igual magnitud.

Dentro de los modelos de comparación social, la teoría de la equidad ha dominado durante mucho tiempo el área aunque, como señala Staw (1984) la investigación empírica sobre la equidad haya decrecido drásticamente desde mediados de los años setenta. Siguen siendo generalmente aceptadas las hipótesis originalmente planteadas por Adams (1965) para las condiciones de bajo salario, a saber, que los trabajadores mal pagados que están insatisfechos compensan su inequidad mediante más bajo esfuerzo, racionalización de su baja paga a través de distorsiones cognitivas o cambiando sus comparaciones sociales (Goodman y Friedman, 1971). Las hipótesis de Adams para las condiciones de salarios elevados han sido más controvertidas. Pocos investigadores aceptan que los salarios elevados produzcan sentimientos de culpabilidad y la subsiguiente conducta para reducirla como, por ejemplo, el incremento del desempeño laboral.

A la teoría de la equidad se la atribuyen dos debilidades. Una es la ambigüedad de los procesos de comparación social y la otra es su falta especificidad sobre los procesos intraindividuales que pueden resolver la inequidad.

Sin embargo, podemos vislumbrar un nuevo enfoque fusionando las teorías de privación relativa y equidad, con la

integración teórica de la investigación sobre deprivación de Crosby (1976) como punto de partida.

Según Crosby (1976) la deprivación ocurre cuando una persona observa que alguien posee algún resultado, lo quiere y siente que tiene derecho a él. Respecto a estó, las ideas de bajo salario, inequidad y deprivación relativa son bastante paralelas. Todas ellas postulán una comparación con otros y alguna base para calcular la justa y equitativa recompensa. Una orientación intra-punitiva opuesta a otra extrapunitiva sería la principal estrategia directoria. Cuando la culpabilidad es interna, las reacciones que provoca pueden ser también internas, tales como la racionalización para incrementar la percepción de resultados recibidos o acciones concretas para incrementar futuros resultados. Cuando la culpabilidad se percibe como externa la deprivación puede ser reducida por acciones dirigidas externamente tales como esfuerzos por parte del sistema para obtener mayores resultados, como esfuerzos para cambiar el sistema en si mismo. Otra dimensión que también puede afectar encauzando la cuestión es la viabilidad de obtener lo deseado. Cuando los resultados son viables y la responsabilidad está internamente dirigida, se puede hipotetizar un auto-perfeccionamiento, mientras que la racionalización es más probable que ocurra cuando los resultados no son factibles.

Según esta corriente teórica, la cuestión principal no es si el bajo salario o la deprivación pueden causar

insatisfacción, sino cómo ésta insatisfacción puede ser canalizada en términos de conducta individual y organizacional. La insatisfacción, así pues, no se concibe solamente como un resultado negativo, sino que también se le atribuye un posible significado para la mejora individual y organizacional.

Respecto a los salarios elevados, la investigación inicial mostró que estos podían contribuir a incrementar la cantidad y calidad de trabajo (Adams y Rosebaum, 1962), investigación que fue criticada desde diferentes frentes metodológicos (Valenzy y Andrews, 1971). Incluso algunas investigaciones posteriores han llegado a sugerir que los salarios elevados pueden causar insatisfacción laboral (Notz et al., 1971; Staw et al., 1974).

En suma, como sugiere Staw (1984) la investigación sobre la satisfacción laboral, en el futuro, podría desarrollarse en tres diferentes direcciones:

1ª. Mientras que el diseño de puestos de trabajo y la comparación de teorías han sido los principales ejes que han dirigido la investigación de la satisfacción laboral, casi ningún trabajo ha considerado la disposición del individuo como un determinante de las cogniciones relacionadas con el trabajo. La satisfacción puede estar sujeta a cualquier influencia interna o externa al trabajo y ambas pueden afectar a la efectividad del individuo (Cadwell et al., 1983).

2ª. Un segundo cambio en la investigación de la satisfacción laboral sería enfocarla a las diferencias individuales (Epstein, 1979). Incluso se puede llegar a pensar que la satisfacción es una característica individual. Algunas investigaciones preliminares han mostrado que la satisfacción está relativamente poco afectada por los cambios en status laboral y en el salario y que es altamente consistente a lo largo del tiempo (Staw y Ross, 1983).

3ª. Finalmente, una tercera dimensión para la investigación de la satisfacción es reconocer algunas de las funciones de la insatisfacción, ya que la insatisfacción, por ejemplo, puede ser un motivo para el auto-perfeccionamiento.

5.3. La propensión al abandono.

Muchas personas en su vida laboral expresan deseos de abandonar su trabajo porque les resulta poco gratificante o por otras razones. En ocasiones, los deseos no van dirigidos a abandonar el trabajo sino a dejar la organización en la que este se desempeña. Estos últimos, en realidad, pueden sentirse satisfechos con el trabajo pero incómodos con la organización en que lo llevan a cabo. En el primer caso hablaríamos de propensión al abandono del trabajo y en el segundo, de propensión a abandonar la organización. Estas actitudes son

frecuentes en muchas de las actividades poco gratificantes o desagradables que realizan los individuos.

Ahora bien, el que alguien manifieste su deseo de abandonar no significa que el abandono se de realmente. Otros factores intervienen, como el encontrar un trabajo mejor (March y Simon, 1957) o la antigüedad y beneficios que podrían perderse. Por lo tanto, la propensión al abandono no puede considerarse sin más como un predictor del abandono real.

Existen causas tanto personales como organizacionales que inciden en la propensión al abandono. Una de estas causas puede ser el hecho de que un trabajador desempeñe un trabajo que no le satisface porque no es el adecuado a sus características personales. En otros casos puede ocurrir que una persona realice una ocupación inferior a su capacidad y preparación. Otra causa puede ser el deseo de ganar más y por último, para otras personas la propensión al abandono es fruto de su disgusto con la organización y con el ambiente de trabajo. A estos últimos les gustaría ir a otra organización desempeñando el mismo trabajo que realizan actualmente, incluso con la misma remuneración. En la medida en que el conflicto y la ambigüedad de rol constituyen experiencias negativas para la persona que desempeña el rol, estas han sido consideradas como fuente de la propensión al abandono.

5.4. Absentismo.

Historicamente, el absentismo ha sido considerado como una forma de abandono del trabajo y una consecuencia directa de las actitudes de uno hacia su trabajo (Johns y Nicholson, 1982). En general, las satisfacción y otras variables actitudinales han aparecido negativamente relacionadas con el absentismo, pero la magnitud de las correlaciones no están grande como para excluir otras influencias (Locke, 1976).

Las características personales (edad, sexo, tamaño de la familia y salud) y los factores situacionales (sistemas de incentivos por asistencia al trabajo, facilidad de transporte, flexibilidad de horario, etc.) parecen capaces de explicar alguna parte de la varianza en esta variable dependiente.

Probablemente, uno de los modelos teóricos sobre absentismo más aceptados sea la formulación de Steers y Rhodes (1978). Estos autores consideran que la asistencia es una variable que está determinada por factores motivacionales y aptitudinales. La motivación está determinada por la satisfacción laboral y por presiones externas tales como el miedo a perder el trabajo, las normas grupales y los sistemas de incentivos. Pero la motivación por sí misma no determina el absentismo, ya que la capacidad de una persona para asistir a su trabajo está, a menudo, influenciada por factores de salud, responsabilidades familiares, problemas de transporte u otras

causas. En base a este modelo podemos deducir que la satisfacción es, con frecuencia, un pobre predictor del absentismo ya que éste depende también de factores situacionales.

Otra aproximación diferente para la explicación del absentismo es considerar que la asistencia de alguien a su trabajo es producto de la toma de decisiones individual con los costes y beneficios resultantes de la asistencia al trabajo. Representativo de esta aproximación es el estudio de Morgan y Herman (1976). Según esta aproximación el absentismo será mínimo cuando el trabajo sea la mayor causa de implicación para el individuo o las penalizaciones por no asistencia sean grandes. Otros ejemplos de esta aproximación son una serie de investigaciones que muestran que el absentismo está estrechamente relacionado con el compromiso personal. En este sentido, Chadwick-Jones et al., (1973) encontraron que el absentismo femenino alcanzaba su pico más alto en las épocas en que existían mayores demandas familiares, y Nicholson y Godge (1976) relataron mayores tasas de absentismo en los periodos próximos a las vacaciones.

Otras teorías sobre el absentismo enfatizan las características individuales o las situacionales para explicar el mismo.

Las tasas de absentismo pueden variar considerablemente entre diferentes organizaciones, plantas y grupos de trabajo, por lo que la investigación debería centrarse en examinar las normas sobre absentismo y en como este podría estar asociado con otras dimensiones de la cultura organizacional (Johns y Nicholson, 1982).

Respecto al constructo absentismo en sí mismo, estos mismos autores discuten en significado fenomenológico del término, su posible uso como un mecanismo de control, en alza y la relación entre ausencia del trabajo y asistencia a otras actividades no laborables. Esta investigación de Johns y Nicholson (1982) se acerca a una comprensión del absentismo desde la perspectiva del trabajador, opuesta al punto de vista de la gerencia.

Otra vía para la conceptualización del constructo absentismo es considerarlo como un evento con consecuencias positivas y negativas. Como Staw y Oldham (1978) señalan, el absentismo puede tener dos vertientes. Por una parte, sería una disfunción técnica al no asistir para realizar el trabajo como se esperaba y por otra parte, tendría también una función de mantenimiento, según la cual, se incrementaría la capacidad de una persona para el cumplimiento de su trabajo.

La mayoría de las investigaciones sólo se han centrado en los aspectos disfuncionales del absentismo, poniendo

el énfasis en los días laborales perdidos y raramente se reconocen los posibles costos que supone el asistir al trabajo en lugar de abstenerse. En determinadas ocupaciones como pilotos, conductores o controladores aéreos, si se reconocen los posibles costes que para los usuarios pueden ocasionar la fatiga o el stress de los profesionales. En otras ocupaciones como médicos y enfermeras se reconocen los costes del cansancio por exceso de trabajo, pero las normas contra tales conductas no están a menudo desarrolladas en reglas o sanciones.

Staw y Oldham (1978) argumentan que los trabajos que son especialmente poco satisfactorios o los trabajos en los que hay una escasa adecuación con las características individuales, reportan las más altas tasas de absentismo.

Finalmente, en cuanto a la reducción del absentismo, Golembiewski y Proehl (1978); Ronen (1981) y, Narayanan y Nath (1982) han encontrado que el horario de trabajo flexible y el trabajar cuatro días a la semana son potenciales reductores del absentismo; pero aún no ha sido estudiado el tiempo de trabajo óptimo para las diferentes ocupaciones.

5.5. Rotación del personal y retrasos.

Historicamente la investigación sobre rotación se ha realizado a partir de modelos de toma de decisiones

individuales. A partir de March y Simon (1958), la rotación ha sido concebida como un proceso intencional en el que uno evalúa las alternativas presentes y futuras y decide permanecer en la organización o dejarla.

Los estudios empíricos han mostrado que la satisfacción generalmente correlaciona negativamente con la rotación, pero como en el caso del absentismo, la magnitud de la relación es pequeña. En realidad, la satisfacción está más fuertemente relacionada con otras actitudes o intenciones conductuales que con la rotación real (Mobley et al., 1978), mientras que la propensión al abandono sí que presenta mayores correlaciones con la rotación (Arnold y Feldman, 1982).

Podemos considerar dos grandes grupos en el estudio de la rotación. De un lado, estarían los estudios que han tratado sobre la rotación de una forma "ateórica", considerándola simplemente como una de las muchas medidas dependientes posibles en la investigación de algún nuevo procedimiento de trabajo (Macy y Mirvis, 1983), o un plan de salarios participativos (Jenkins y Lawler, 1981). De otro lado estaría la investigación sobre el proceso de rotación. Esta investigación ha ocupado un lugar en la teoría de la toma de decisiones, examinando la relación entre intenciones y acciones (Arnold y Feldman, 1982; Miller et al., 1978).

Un gran avance en la investigación sobre rotación ha sido el trabajo sobre compromiso organizacional de Mowday et al. (1982). Estos autores han identificado el compromiso organizacional (creencia en las metas de la organización, deseos de servir al trabajo e intención de permanecer en la organización) como un determinante fundamental de la rotación y un predictor suyo más importante que la satisfacción laboral.

Recientemente ha habido algunas desviaciones de la investigación tradicional sobre rotación. En un innovador trabajo Steers y Mowday (1981) discutieron la importancia de la comprensión de las consecuencias de las decisiones de rotación sobre los individuos que toman la decisión de cambiar y sobre otros empleados que son observadores de la salida.

Respecto a las consecuencias de la rotación, Pfeffer (1983) señala que las tasas de rotación pueden ser menos importantes para la organización que las distribuciones de ocupación. Una aproximación alternativa al estudio de las consecuencias de la rotación fue sugerida por Staw (1980), quien señaló que la rotación ha sido considerada habitualmente un resultado negativo variable, o un coste que las organizaciones tratan de minimizar. Los costos de la rotación tales como el reclutamiento, entrenamiento y posible interrupción de operaciones son reales, pero no son las únicas consecuencias de la rotación. Tal vez se le haya dedicado poca atención a los posibles beneficios de la rotación tales como emplear a

trabajadores con mayores habilidades, incrementar la movilidad en la organización y la posible innovación, como señalan Dalton et al. (1981).

En cuanto a los retrasos en la incorporación al trabajo podemos señalar que son, al igual que el absentismo y la rotación, un indicador de la situación personal de los miembros de las organizaciones. Su mayor desventaja a la hora de evaluarlos es que son aspectos muy normativos de la vida laboral y por lo tanto no permiten, en la mayoría de las ocasiones, manifestar claramente las diferencias individuales de los trabajadores. La obligación de asistir al trabajo y de hacerlo a una determinada hora, son deberes que no se pueden eludir fácilmente (Luque, Peiró y Meliá, 1985).

En síntesis, la literatura ha puesto de relieve la incidencia de las experiencias de conflicto y ambigüedad de rol sobre diversos aspectos actitudinales y conductuales del individuo.

Las relaciones del conflicto de rol con la satisfacción laboral, la tensión asociada con el rol y la propensión al abandono, han sido ampliamente investigadas en diferentes organizaciones, diferentes roles, y con diversos instrumentos de medida. En este sentido, podemos destacar como trabajos pioneros los de Gross et al. (1958) y Kahn et al. (1964) y más recientemente los de House y Rizzo (1972); Schuler

(1975); Keller (1975); Brief et al. (1979); Steal y Scamell (1980); Abdel-Halim (1981) y Peiró et al. (1984, 1986) entre otros. Los resultados son divergentes debido a la variabilidad de organizaciones, roles e instrumentos de medida, aunque no presentan entre si grandes inconsistencias.

Fisher y Gitelson (1983) realizaron un meta-análisis de los correlatos del conflicto y la ambigüedad de rol. La técnica del meta-análisis permite obtener conclusiones más precisas partiendo de los datos obtenidos por numerosas investigaciones similares que tratan un mismo problema. En él recogen 43 estudios que tratan de la relación del conflicto y la ambigüedad de rol con numerosas variables. Los resultados que obtuvieron muestran que, en general, el conflicto de rol está directamente relacionado con la propensión al abandono y la tensión y presenta una relación inversa con la satisfacción laboral. Por su parte, la ambigüedad de rol también presenta correlaciones positivas con la propensión al abandono y la tensión y correlaciones negativas con la satisfacción laboral.

Vemos pues que, por lo general, elevados niveles de conflicto y ambigüedad de rol suelen tener efectos negativos sobre el individuo y, en muchos casos, también sobre la organización. No obstante, las peculiaridades de los diversos roles aconsejan una consideración específica del que va a ser objeto de nuestro estudio, es decir, del rol de la enfermera.

6. EL DESEMPEÑO DEL ROL DE LAS ENFERMERAS: REVISIÓN DE LA LITERATURA.

6.1. Introducción.

Es abundante la literatura publicada sobre los roles de las enfermeras, tal vez porque, como señala Scheneider (1985), son una muestra disponible y accesible. Entre los muchos aspectos del trabajo de las enfermeras que han sido considerados, nuestra revisión se va a centrar fundamentalmente en:

a) los roles de las enfermeras (nurses) señalando algunas de las dimensiones que comprenden,

b) el conflicto y la ambigüedad de rol que implica su desempeño y las consecuencias que ese desempeño tiene para ellas,
y

c) su relación con algunos de los miembros que forman parte de su conjunto de rol.

Utilizaremos el término "enfermera" para traducir la palabra inglesa "nurse". Esta profesión en otros países es casi exclusivamente femenina e incluso, como señala Dingwall (1977), los hombres que desempeñan esta profesión consideran que realizan un trabajo de bajo estatus y se autoperciben en el escalafón más bajo de la jerarquía de roles dentro de su organización.

En este sentido, Choon y Skevington (1984) concluyen que en términos de auto-percepción, percepciones del sexo opuesto y creencias de las percepciones del sexo opuesto, hay una consistencia y un patrón altamente significativo de diferencias entre enfermeras y "enfermeros", que podrían atribuirse al estereotipo del rol sexual. Generalmente, las cualidades estereotipadas como femeninas (como por ejemplo bondad, afectividad, o prudencia), son muy valoradas tanto por enfermeras como por "enfermeros". Sin embargo, las enfermeras no perciben a los varones que desempeñan este rol con esas cualidades, y la perpetuación de estos estereotipos del rol sexual en la selección, entrenamiento y práctica profesional, pueden ser perjudiciales e impedir a los hombres que formen parte de esta profesión, aunque las estadísticas demuestran que, una vez entrenados, los hombres eligen y desempeñan satisfactoriamente la profesión, de tal forma que incluso muchas enfermeras se sienten amenazadas y resentidas y están determinadas a que la enfermería siga siendo un trabajo de mujeres.

Respecto al estereotipo del rol sexual, otros estudios como el de Albrecht (1976), han intentado diferenciarlo en diferentes ocupaciones. En lo concerniente a las profesiones sanitarias, este autor encontró que el 67% de sus entrevistados opinaban que la medicina era una profesión igualmente conveniente para hombres que para mujeres, el 27% consideraba que era más conveniente para hombres y, solamente un 1% pensaba que era más conveniente para mujeres. Por lo que respecta a la enfermería, el

36% consideraban que esta profesión podía ser desempeñada por igual por los dos sexos, un 55% de los sujetos entrevistados consideraba que era más conveniente para las mujeres, y sólo un 1% creían que los hombres podían desempeñar mejor este rol.

Tradicionalmente, la medicina ha sido considerada como una profesión masculina y la enfermería como una profesión femenina, especialmente en otros países. La división histórica entre "curing" y "caring" así lo demuestra. Por "caring" se entienden una serie de actividades que realizan las enfermeras para proveer la asistencia física y psicosocial que necesitan los pacientes, mientras que "curing" incluye procedimientos técnicos que usualmente comprenden diagnóstico y propuestas de tratamiento. La mayoría de las actividades de "curing" están bajo la responsabilidad de los médicos, aunque en muchas ocasiones no están claros los límites entre unas y otras actividades, ya que suele haber diferencias de unas unidades del hospital a otras e incluso la disponibilidad del personal sanitario del centro tiene que ver en esta diferenciación de roles.

Actualmente la división entre "curing" y "caring" va difuminándose, debido en parte al impacto de las nuevas tecnologías (Fitter, 1986).

De todos modos, en nuestro país las diferencias no son tan radicales, ya que la enfermería ha cobrado un carácter mucho más técnico y es frecuente el ejercicio de la misma por parte de

los hombres. Así pues, aunque en lo sucesivo utilicemos la palabra "enfermera", nos estaremos refiriendo a profesionales de ambos sexos.

6.2. El rol de la enfermera: Principales componentes.

Cuando una persona se socializa dentro de un rol, aprende su "contenido cultural", es decir, las destrezas, habilidades, conocimientos y formas de comportamiento hacia los demás que supone su rol. Para una enfermera su rol comienza a configurarse en el periodo de formación previo al ejercicio de la profesión. Simpson (1967) realizó un estudio en una Escuela de Enfermería en América del Norte en el que identificó tres fases secuenciales en el proceso de socialización de las enfermeras. La primera fase consiste en el cambio del foco de atención de los objetivos que le llevaron a elegir la profesión, a los objetivos específicos del trabajo en sí. En la segunda fase, la situación laboral (el significado de los otros, el nombramiento de la jefa de sala, las demás estudiantes...), llega a ser su grupo de referencia. En la tercera fase, la estudiante interioriza los valores de su grupo ocupacional y adopta la conducta de rol esperada.

Sin lugar a dudas, la enfermería es una profesión que, como todas las relacionadas con la salud está continuamente evolucionando, tanto para mejorar los servicios que éstas

profesionales proveen, como para adaptarse a las necesidades de la estructura sanitaria y de la población a la que atienden.

En este sentido, en las dos últimas décadas, las aproximaciones al rol de la enfermera han puesto el énfasis en el cuidado más personal e individual de los pacientes en base a las necesidades de los mismos (Davis, 1984). Una de las ventajas de esta aproximación es que supone una fase de evaluación sobre el cuidado que proporcionan las enfermeras, es decir, las valoraciones y juicios de los pacientes respecto a las enfermeras, son esenciales para los objetivos y calidad de la asistencia que se ofrecen. Subyacen factores prácticos y teóricos en esta aproximación. El principal aspecto práctico refleja un interés en planificar y distribuir el cuidado de forma más sistemática (Kratz, 1977). Las bases teóricas se derivan de la teoría general de sistemas, de la teoría de las necesidades humanas de Maslow (1954) y del modelo de adaptación de Roy.

Según la teoría general de sistemas, la distribución del cuidado de la enfermería puede relacionarse con otros subsistemas del hospital y del sistema sanitario. La enfermería, por lo tanto, debe tener en cuenta las relaciones e interacciones entre las diferentes partes del sistema de asistencia sanitaria y los pacientes.

La segunda base teórica se deriva de la jerarquía de necesidades humanas de Maslow (1954), e implica un rol activo por parte del paciente en la identificación de tales necesidades.

El modelo de adaptación de Roy considera cuatro aspectos en la adaptación del hombre a la enfermedad: fisiológico, psicológico (en términos de autoconcepto), sociológico (considerando particularmente la función del rol), y en términos de dependencia relativa. Este modelo ofrece una base para negociar con los pacientes la relación entre la distribución del cuidado y las propias formas de adaptación del paciente a la situación.

En base a lo que acabamos de mencionar, se deriva un enfoque del rol de la enfermera centrado en las necesidades individuales de los pacientes (Davis, 1984).

Las conductas tradicionales de la enfermería están recibiendo nuevos énfasis, y se está creando la necesidad de identificar las dimensiones de la enfermería en términos de un modelo de rol comportamental (Bradley, 1982).

Uno de los primeros modelos formulados comprende cinco funciones clínicas:

1. evaluar las necesidades del paciente para planificar y llevar a cabo su tarea,

2. dirigir y enseñar,
3. colaborar con otros trabajadores profesionales,
4. supervisar y dirigir el trabajo de otros,
5. utilizar los recursos comunitarios para cubrir las necesidades de cuidados de enfermería de los pacientes tras su alta del hospital (Simms,1983).

Un modelo posterior se enfoca hacia dos dimensiones más amplias de la enfermería. La primera son los conocimientos que constituyen las cinco funciones de la enfermería, centradas principalmente en el cuidado de los pacientes. La segunda dimensión es la autonomía, constituida por: el ejercicio de una profesión independiente, liderazgo y colaboración con otros miembros del equipo (Stokes,1972).

Torres (1974) identificó cinco nuevas y evolucionadas conductas de rol de la enfermería actual: reunión de datos, diagnóstico, intervención, evaluación y administración.

Bradley (1982), por su parte agrupa en cinco grandes dimensiones las conductas de la enfermería tras haber revisado una amplia literatura sobre el tema. Estas dimensiones son:

1. la utilización de un único cuerpo de conocimientos y habilidades,
2. la utilización del llamado "nursing process" que comprende valoración, planificación, ejecución y evaluación,

3. la investigación,
4. el liderazgo, y
5. la educación, prevención y mantenimiento.

Estas cinco dimensiones fueron la base de un instrumento de evaluación, creado para medir las actitudes de las enfermeras respecto a las diversas dimensiones fundamentales en la enfermería. El análisis factorial del cuestionario produjo seis factores, tres de los cuales (liderazgo, investigación y habilidades) coinciden en las dimensiones en las que se basa el estudio. A los otros tres factores se les denominó: Factor de enfermería "A", compuesto por dos constructos que son "nursing process" y cuidado de la salud; Cambio (que emergió como factor separado de liderazgo) y Factor de enfermería "B", compuesto por los constructos identificados como cuidado de la salud, "nursing process" y habilidades.

Clarke (1984) utilizando los constructos stress y "coping" (capacidad para mejorar y afrontar problemas) considera que uno de los aspectos fundamentales del rol de la enfermera es ayudar a los pacientes a reducir o evitar el stress y a incrementar la capacidad de manejar y afrontar los problemas.

Este aspecto del rol de la enfermera ha sido también resaltado por diferentes autores. Así, recientemente, Kinsey y Kat (1984), en una revisión sobre los distintos aspectos que conforman el rol de la enfermera, han considerado que el ofrecer

información relevante y tranquilizadora a los pacientes, es un aspecto fundamental del rol de la enfermera.

Otros autores como Bowman y colaboradores (1983) han estudiado la influencia de distintos grados de planificación y educación sobre las actitudes de las enfermeras en uno de los aspectos de su rol, concretamente sobre el llamado "nursing process", llegando a la conclusión de que un programa educativo estructurado, mejoró e hizo más positiva la actitud de las enfermeras respecto al "nursing process", mientras que una aproximación menos estructurada tuvo efectos opuestos.

Un aspecto bastante relacionado con el desempeño del rol de la enfermera es el liderazgo y junto a él, el estilo de supervisión. Se han realizado algunos trabajos sobre los efectos que tienen los diferentes estilos de liderazgo sobre la satisfacción y ejecución de los subordinados. Entre éstos destacan los de Nealey y Blood (1968), quienes con una muestra de 321 enfermeras encontraron relaciones significativas entre el estilo de liderazgo y la satisfacción de las subordinadas. Por su parte, Szilagyi y Sims (1974) y Sims y Szilagyi (1975), concluyeron que la conducta del líder afectaba a la satisfacción de los subordinados pero no a la ejecución. Hughes (1974), en un estudio sobre enfermeras y médicos encontró diferencias entre las dos submuestras en cuanto al estilo de liderazgo que preferían, así, mientras que el personal médico prefería un estilo consultivo de liderazgo (el líder consulta a sus subordinados y

toma en consideración sus puntos de vista), las enfermeras prefirieron los estilos participativos de liderazgo (el líder reúne a sus subordinados para alcanzar una decisión grupal). Más recientemente, autores como Larsen (1983) han analizado los problemas de liderazgo en enfermería y algunas de sus causas.

Ogier (1980), llevó a cabo un estudio en el que trataba de analizar la forma en que las enfermeras jefe influían sobre las estudiantes de enfermería. El estudio fué un intento de evaluación del estilo de liderazgo de las enfermeras jefe y considerarlo en relación a sus interacciones verbales con las estudiantes. Las percepciones de las estudiantes, respecto de la enfermera jefe, se obtuvieron mediante un cuestionario (el cuestionario LPWC) y el estilo de liderazgo de las enfermeras jefe fué evaluado mediante el cuestionario LOQ sobre liderazgo de Fleishman. Se analizaron también las interacciones entre las enfermeras jefe y las estudiantes en cuanto a su dirección, contenido y modo de hablar. Los resultados del estudio indicaron que las enfermeras jefe percibidas más favorablemente pasaban menos tiempo interactuando con alguien, pero cuando interactuaban, se relacionaban más con las estudiantes que con otros miembros del personal de enfermería.

Hay un rol de la enfermera que reúne unas características especiales y que ha sido estudiado en profundidad. Nos referimos al rol de la enfermera de urgencias (Alongi, 1979; Fincke, 1975; Geolot, 1975, Hardy, 1978; Reghieri,



1975; Hayden y cols., 1982; Fitter, 1985). Hayden y cols (1982) sugieren en su estudio que los factores que facilitan e inhiben éste rol son los problemas personales y los factores relacionados con el sistema del cuidado de la salud. Por su parte, Fitter (1985) concluye que en las enfermeras de cuidados intensivos uno de los factores que produce más stress es el tener que utilizar continuamente tecnología sofisticada sin haber sido entrenadas para ello.

La estructura de las unidades de urgencia donde desempeñan su rol éste tipo de enfermeras también ha sido analizado teniendo en cuenta las relaciones entre datos de incertidumbre, medios de coordinación y efectividad organizacional (Argote, 1982). Los datos sugieren que el uso de medios de coordinación programados es más apropiado en unidades de urgencia que tienen baja incertidumbre. Los criterios utilizados en este estudio son criterios clínicos, es decir, la eficiencia con que son tratados los pacientes y la calidad del cuidado que reciben tanto por parte de los médicos como de las enfermeras.

El contexto ambiental en el que desempeñan su rol las enfermeras influye de algún modo en la conducta de rol de estas profesionales. Se considera que el rol de un buen número de enfermeras está caracterizado por un tipo particular de ambiente físico: el hospital. Aspectos tales como la iluminación, diseño o distribución de los departamentos del hospital, pueden contribuir

de forma relevante al desempeño de las actividades profesionales del personal sanitario y además, las enfermeras consideran que su trabajo está estrechamente relacionado con el equipo disponible, la atmósfera del hospital y las partes que lo constituyen tales como salas, quirófanos, laboratorios, unidades de investigación, etc. (Canter, 1984).

En este sentido. Rosengren y De Vault (1970), dentro de la tradición "ecológica", consideraron que no se podía hablar de la relación enfermera-médico sin especificar dónde tenía lugar dicha interacción. Sus observaciones de las interacciones entre el personal sanitario en diferentes entornos, llevaron a estos autores a sugerir que había una distribución espacial de tipos de interacción, es decir, al igual que los ecólogos señalaron que las diferentes especies animales se encuentran en diferentes regiones de un área, Rosengren y De Vault, encontraron que habría diferentes regiones del hospital. Para ellos cada región es un ambiente separado de los demás en distintos aspectos. El espacio, las reglas de vestimenta, las conductas esperadas y el decoro, todo ello sirve para indicar que cada lugar es distinto y presentar una imagen del lugar que contribuiría a asignar diferentes roles, tanto a los pacientes como al staff, con respecto a los demás.

Otro estudio importante en el marco de la Psicología Ambiental en hospitales, es el de Trites y cols. (1970). Sus resultados mostraron que en las salas en forma radial las

enfermeras pasaban menos tiempo "haciendo viajes", y que se aumentaba la eficacia porque, por la distribución de la sala, las enfermeras pasaban más tiempo con los pacientes, lo cual les permitía proveerles más cuidados (aspecto éste que las enfermeras consideran consustancial con su rol) y todo ello producía un aumento de la satisfacción.

6.3. Conflicto y ambigüedad de rol en enfermeras.

El conflicto y la ambigüedad en el rol de las enfermeras, ha sido objeto de atención de muchos investigadores.

Durante el proceso de socialización organizacional, es decir, en el paso de rol de estudiante al rol de enfermera que ejerce en un hospital, con una estructura burocrática, es donde primero puede aparecer el conflicto en el desarrollo profesional de la carrera de enfermera. Snyder (1982) analizó dicho proceso de socialización. En su estudio, la socialización profesional fué definida en términos de revalorización de identidad (Strauss, en 1959, definió el concepto de revalorización de identidad como una valoración de nuestra propia identidad dependiendo de cómo nos vemos a nosotros mismos como actores en ambientes sociales y cómo sentimos que los demás valoran nuestras acciones), y en términos de las descripciones de las enfermeras recién tituladas de su propia conducta durante situaciones conflictivas en el ambiente de trabajo.

Estas definiciones fueron identificadas como conductas que reportan conflicto y analizadas desde dos aspectos: la fuente del conflicto (tipo de autoridad usada por el superior: profesional/burocrática) y el nivel alcanzado por el comportamiento de los "respondientes" (conducta del "respondiente" en la interacción conflictiva, Pondy (1967)). No se encontraron relaciones significativas entre las conductas que reportan conflicto en relación a otras tres variables: el tamaño de la unidad en la que trabajan las enfermeras recién tituladas, la identidad de las otras personas en el conflicto y la experiencia laboral de las recién tituladas mientras todavía están estudiando.

En esta misma línea, ya Mausksch en 1963 afirmaba que la mujer joven que ingresa en una Escuela de Enfermería, no sólo está expuesta a las experiencias educacionales que se le plantean, sino también a otros aspectos de la realidad, no tan formales, que influyen considerablemente en la configuración de su rol y en su desarrollo personal. Para este autor ello se debe principalmente a la transferencia al campo de la conducta profesional de aspectos tales como la responsabilidad o la ética profesional.

En un trabajo de hace ya algunas décadas, Benne y Bennis (1959), consideraron que había varios conjuntos principales de expectativas que determinan el rol de la enfermera. Estas expectativas son: las "oficiales" de los colegas,

iguales y subordinados; las del grupo de referencia de las enfermeras fuera del ambiente de trabajo, y finalmente las autoexpectativas de la enfermera. Cuando las expectativas de todos estos grupos son similares y consistentes entre sí, entonces el rol está definido con claridad; pero cuando existen expectativas contradictorias entre los grupos, el rol está expuesto a conflicto y es probable que se vuelva ambiguo para su ocupante. Benne y Bennis (1959) describieron la aparición de conflicto entre las expectativas de las supervisoras y las propias expectativas de las enfermeras.

Jackson (1983) estudió la participación de las enfermeras en la toma de decisiones como un antecedente del conflicto y la ambigüedad de rol y, asimismo, el conflicto y la ambigüedad de rol como antecedentes de la satisfacción laboral. Su hipótesis fue verificada utilizando un diseño de cuatro grupos de Salomon modificado.

Uno de los efectos del conflicto del rol es la propensión al abandono, como puede apreciarse en el trabajo de Katzell (1968), quien, respecto al conflicto entre expectativas, concluyó que las enfermeras con alto conflicto tendían a abandonar el entrenamiento con mayor frecuencia que otras enfermeras. Este abandono se debía al stress experimentado por aquellas.

Tanto el conflicto como la propensión al abandono ya aparecen en las estudiantes de enfermería. Murray (1983) realizó un estudio en el que intentó probar que una de las razones por las que las enfermeras dejan su trabajo es que encuentran dificultades en satisfacer las expectativas que los pacientes tienen sobre ellas. Una muestra de 246 estudiantes y enfermeras tituladas respondieron a un cuestionario que medía ésta forma de conflicto de rol. El conflicto de rol fué más alto entre los estudiantes de segundo y tercer curso, que fueron los que manifestaron una mayor propensión al abandono. El conflicto de rol apareció sobre todo en aspectos del rol de la enfermera que implican relaciones interpersonales con los pacientes y no apareció en las actividades profesionales o técnicas del rol de las enfermeras.

Respecto a las estudiantes de enfermería, el conflicto de rol aparece sobre todo en los años de formación en los que han de tener contacto con pacientes sin estar totalmente preparadas para ello. En este sentido, numerosos autores han enfatizado la necesidad de que las enfermeras reciban entrenamiento en habilidades interpersonales. Marson (1982) señala que el contexto de la enfermería requiere claramente habilidades interpersonales, por lo que es importante para la estudiantes de enfermería recibir este tipo de formación con el fin de que puedan desarrollar plenamente sus potencialidades y tener una vida personal y profesional integradas y satisfactorias.

Muchas de las tareas que realizan las enfermeras son repetitivas y rutinarias. En un estudio publicado en 1981, Murray, llegó a la conclusión de que el conflicto de rol dificulta especialmente el desempeño de tareas rutinarias. Utilizó una simulación de laboratorio para medir la relación causa-efecto entre conflicto de rol y variables fisiológicas, afectivas y de desempeño. Los análisis multivariados muestran diferencias en éstas variables entre individuos expuestos a condiciones de conflicto de rol e individuos no expuestos a conflicto de rol.

Hay otras investigaciones que analizan los efectos moderadores de distintas variables sobre el conflicto y la ambigüedad de rol y las conductas y actitudes relacionadas con el desempeño del rol. Entre estos estudios cabe mencionar el de Mossholder y colaboradores (1981), quienes examinaron los efectos moderadores del nivel organizacional y la autoestima sobre las relaciones entre percepciones de rol (por ej.: conflicto y ambigüedad de rol) y satisfacción y desempeño de los trabajadores. La hipótesis a verificar era que los efectos negativos del conflicto y la ambigüedad de rol sobre la satisfacción y el desempeño, estarían atenuados por la alta autoestima en niveles organizacionales más bajos. La muestra estuvo formada por 161 profesionales de hospitales. Se obtuvieron resultados significativos para dos de las cuatro interacciones predichas: ambigüedad-satisfacción y conflicto-desempeño.

Bedeian y cols. (1983) realizaron un estudio con 193 enfermeras pertenecientes a cinco niveles de un centro médico. La interacción con la supervisión resultó ser moderadora de las relaciones entre: (i) conflicto interemisores de rol y desempeño laboral, (ii) conflicto persona-rol y satisfacción laboral, y (iii) ambigüedad concerniente a las consecuencias comportamentales y propensión al abandono.

La interacción entre trabajadores del mismo nivel jerárquico resultó ser moderadora de la relación entre: (i) conflicto interemisores de rol y desempeño laboral, y (ii) ambigüedad concerniente a las consecuencias comportamentales y propensión al abandono.

Posner y Randolph (1980) investigaron el conflicto y la ambigüedad de rol en dos grupos de trabajadores de un hospital (enfermeras y terapeutas respiratorios). El conflicto y la ambigüedad de rol correlacionaron negativamente con satisfacción laboral, desempeño individual y efectividad de la unidad para los dos grupos estudiados, y no se pudo demostrar la hipótesis sugerida en otras investigaciones, de que la participación en la toma de decisiones y la tolerancia al conflicto fuesen moderadores del conflicto y la ambigüedad de rol.

Respecto a la ambigüedad de rol, estos mismos autores (Posner y Randolph, 1979) evaluaron los efectos moderadores de

factores situacionales sobre las relaciones entre ambigüedad, satisfacción y efectividad en una muestra de 138 enfermeras. Los resultados indicaron que las relaciones negativas entre ambigüedad, efectividad y satisfacción, fueron menos sustanciales para los individuos que percibieron los más altos niveles de flujo de información interdepartamental, que estaban involucrados en las decisiones y que trabajan en equipo en sus unidades. Así mismo sugieren que la variación en la estructura organizacional puede ser una importante estrategia para reducir el impacto negativo de la ambigüedad de rol.

Bedelian, Armenakis y Curran (1981) utilizando una muestra de 202 hombres y mujeres miembros del personal de enfermería, intentaron demostrar la relación entre conflicto y ambigüedad de rol con factores relacionados con el trabajo (satisfacción, tensión y propensión al abandono), factores interpersonales (supervisión, énfasis de meta, interacción grupal) y factores de clima organizacional (flujo de comunicación, aspectos motivacionales, participación en la toma de decisión y recursos humanos). Investigaron también los efectos moderadores del nivel organizacional sobre las relaciones de conflicto y ambigüedad de rol, con satisfacción laboral y desempeño. Se encontraron relaciones significativas entre conflicto y ambigüedad de rol con los factores mencionados, pero no se pudieron demostrar los efectos moderadores del nivel organizacional.

Jamal (1984) examinó las relaciones entre factores que producen stress de rol (ambigüedad de rol, sobrecarga de rol, conflicto de rol y recursos inadecuados) desempeño y conductas de retirada (absentismo, retrasos y cambios anticipados) en una muestra de 440 enfermeras. Los resultados mostraron más relaciones lineales negativas que positivas entre los factores de stress y desempeño. Se sugirió que el compromiso organizacional moderaría las relaciones entre factores stresantes y desempeño, pero los datos solo apoyaron parcialmente esta hipótesis.

En síntesis, los estudios sobre la incidencia del conflicto y la ambigüedad de rol (stress de rol) sobre conductas y actitudes laborales, ha puesto de relieve en muchos casos la existencia de dicha relación. Además, la literatura ha ido analizando el valor modulador de diversas variables personales, interpersonales y organizacionales sobre esa relación stress-strain. Sin embargo, los resultados obtenidos distan, en bastantes ocasiones, de ser concluyentes (Meliá, 1987).

6.4. Conductas y actitudes relacionadas con el desempeño del rol de las enfermeras.

Ya hemos mencionado anteriormente que el desempeño de un rol tiene una serie de consecuencias para la persona que lo desempeña. Estas consecuencias pueden ser gratificantes o negativas y comportan unas conductas y/o actitudes que están relacionadas con el desempeño del rol. Nos hemos referido, de alguna forma, a ellas en la literatura revisada sobre conflicto y ambigüedad de rol, pero hay algunos trabajos que estudian más concretamente dichas conductas y actitudes.

Tal es el caso del estudio realizado por Bateman y Strasser (1983), quienes se proponen clarificar las relaciones causales entre tensión y satisfacción laboral (actitudes ambas relacionadas con el desempeño del rol). Datos longitudinales de 128 enfermeras sugirieron que la tensión laboral y la satisfacción global están reciprocamente causadas. Más aún, si se consideran las facetas específicas de la satisfacción, aparecen influencias causales diferentes: la insatisfacción con el trabajo y con los médicos preceden a la tensión laboral, mientras que la insatisfacción con la supervisión y con la paga resulta, según estos autores, de la tensión laboral.

Arsenault y Dolan (1983) en una investigación con una muestra de 1.200 trabajadores de un hospital, encontraron que factores de stress del contenido del trabajo tales como contacto

con los pacientes, decisiones arriesgadas, peligros físicos, participación laboral y dificultad de la tarea, disminuyen el absentismo y no influyen en el desempeño percibido; mientras que factores de stress del contexto de trabajo tales como infrutilización de habilidades, ambigüedad de la "carrera", paga insuficiente y conflicto y ambigüedad de rol entre otros, incrementan el absentismo y reducen el desempeño. Encontraron también que la personalidad tenía un efecto significativo sobre el desempeño pero no sobre el absentismo y que la ocupación influye sobre el absentismo pero no sobre el desempeño.

Las diferentes modalidades o tipos de enfermería y la asignación de turnos, son dos aspectos del rol que influyen, en buena medida las actitudes y conductas de las enfermeras como puede verse en el estudio de Parasuraman, Drake y Zammuto (1982). Estos autores demostraron que el stress percibido fué más alto entre las enfermeras que son responsables, ellas solas, de las 24 horas de un paciente ("primary care units") que entre las enfermeras que comparten el cuidado de un paciente en diferentes turnos ("team care units"). Estos resultados no concuerdan completamente con los esperados, ya que estudios previos señalaban una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras que cuidan solas al paciente. Estos mismos autores demostraron también que los diferentes turnos de trabajo tienen importantes consecuencias sobre las conductas y actitudes laborales, especialmente el segundo turno, y hacen una llamada de atención

al examen de los factores organizacionales que pueden contribuir a ello.

Las consecuencias del desempeño del rol han sido analizadas también en estudiantes de enfermería. Una muestra de 164 estudiantes de enfermería, fueron asignadas aleatoriamente a una de cuatro posibles combinaciones de departamentos según dos factores: tipo de enfermería (médica/quirúrgica) y sexo de los pacientes (hombre/mujer). Se encontraron diferencias significativas entre departamentos médicos y quirúrgicos en síntomas somáticos, ansiedad, disfunción social y satisfacción y en medidas objetivas y percibidas del ambiente laboral (número de camas, número de altas, presiones de tiempo, toma de decisiones, etc..). Los departamentos de hombres y mujeres, diferían primariamente en el ambiente percibido, satisfacción laboral y desempeño. Análisis adicionales de efectos principales, con control de la covarianza, indicaron que el ambiente laboral percibido contribuía a las diferencias observadas en somatizaciones, ansiedad, disfunción social y satisfacción entre departamentos médicos y quirúrgicos, mientras que reducía las diferencias observadas entre departamentos de hombres y mujeres (Parkes, 1982).

Otros autores han analizado las consecuencias del desempeño del rol en auxiliares de clínica (Mckenna y cols. 1981) y en algunas especialidades como técnicos (Matteson e Ivancevich, 1982) o neonatologistas (Clarke y cols., 1984),

llegando todos ellos a conclusiones similares, es decir, el stress asociado con el rol tiene efectos importantes sobre la propensión al abandono y sobre la satisfacción.

En un buen número de estudios se ha constatado que las enfermeras, al informar sobre su trabajo, lo perciben como altamente estresante, y consideran que el apoyo que reciben para hacerle frente es mínimo. En este sentido, Parkes (1980), concluyó que el stress asociado con el trabajo era más frecuente entre enfermeras que en otras ocupaciones y que además, éstas tenían un índice más elevado de suicidio, alcoholismo, bulimia y anorexia que otros grupos ocupacionales. Respecto a los distintos tipos de enfermería (médica o quirúrgica), este autor encontró que las enfermeras de salas médicas presentaban niveles más elevados de stress que las enfermeras de salas quirúrgicas, y sugirió la hipótesis de que ello probablemente era debido a que las primeras estaban en contacto con el paciente durante más tiempo, la mejoría de los pacientes era menor y a una mayor mortalidad en las salas médicas que en las quirúrgicas. Otro aspecto que influía en el stress de estas enfermeras era que ellas consideraban que recibían menos apoyo.

En la revisión realizada por Skevigton (1984) se plantea cuál puede ser la causa del stress en enfermeras y se señalan diferentes etiologías entre las que cabe mencionar:

- a) Las reacciones emocionales hacia la enfermedad de los pacientes.

- b) El miedo a realizar acciones erróneas.
- c) Enfrentarse a responsabilidades sin entrenamiento adecuado.
- d) La empatía.
- e) La falta de reconocimiento de la enfermería por parte de otros grupos ocupacionales, especialmente por los médicos.
- f) Terminar la jornada laboral y seguir pensando en los pacientes.

Como solución al stress se ha sugerido el "profesionalismo estricto". Tal profesionalismo, unido al relativo bajo estatus de la enfermería, es uno de los aspectos que contribuye a la aparición del "burnt out" (estar quemados) o síndrome del stress profesional (Cooper & Marshall, 1980; Godner & Hall, 1981). Este síndrome hace que las enfermeras se comporten de manera cínica, introvertida, carente de idealismo, rígida y nada servicial para admitir cualquier necesidad personal (Shubin, 1978).

Recientemente, Fitter (1985) en una investigación internacional sobre el impacto de las nuevas tecnologías sobre los trabajadores de la salud y los pacientes, ha enumerado una serie de características del trabajo de las enfermeras que éstas consideran estresantes:

1. Sobrecarga de trabajo.
2. Tener que estar tomando decisiones continuamente.

3. Excesiva responsabilidad.
4. Cambio de turnos de trabajo, lo cual produce fatiga.
5. Trabajar con personal poco cualificado que no puede asumir la misma responsabilidad que ellas.

Respecto al uso de las nuevas tecnologías, este autor señala que lo que produce mayor stress es la falta de entrenamiento y los dilemas éticos suscitados por el uso de tecnologías destinadas a mantener la vida artificialmente (Fitter, 1985).

El interés por el estudio del stress y la ansiedad asociados con el rol de la enfermera, ha dado lugar a que en la última década hayan aparecido trabajos dedicados a las técnicas de reducción de stress, bien sea en roles sometidos casi continuamente a situaciones estresantes, como son los médicos y enfermeras de cuidados intensivos, o bien en trabajadores sanitarios en general. En ésta línea se encuentran los trabajos de West y cols. (1984) en lo concerniente a los cuidados intensivos, Morasky (1982) respecto a trabajadores de la salud pública en general, y Murphy (1983). El trabajo de Murphy (1983) es particularmente interesante porque estudió la utilidad de tres técnicas de reducción de stress en enfermeras (biofeed-back, relajación muscular progresiva y auto-relajación). No sólo el biofeed-back y la relajación muscular progresiva redujeron el stress, sino que al cabo de tres meses, estos grupos reportaron niveles significativamente más elevados de satisfacción laboral

6.5. Relaciones de las enfermeras con sus conjuntos de rol.

Es difícil especificar todos los miembros que forman parte del conjunto de rol de las enfermeras y que por lo tanto, pueden influir de alguna manera en el desempeño del rol de las mismas. Las dificultades se acentúan si en el se quieren incluir personas ajenas al ambiente concreto en el que se desenvuelve el trabajo de las enfermeras, es decir, el hospital. Por ello, la literatura, al analizar las relaciones interpersonales de las enfermeras con otras personas relevantes de su trabajo, se ha centrado en personas del hospital (médicos, pacientes, otras enfermeras, supervisoras, etc.). Por ésta razón vamos a considerar en esta revisión las relaciones de las enfermeras con personas que están en su ambiente de trabajo, es decir, médicos, otras enfermeras y pacientes.

Uno de los aspectos que se ha estudiado en las relaciones de las enfermeras con sus conjuntos de rol es la comunicación, tanto verbal como no verbal, ya que como señala Walker (1973), la calidad de la comunicación en el ambiente hospitalario tiene un impacto significativo sobre la efectividad del cuidado de la salud. En lo que se refiere a los pacientes, McCoy (1977) concluyó que aquellos a los que las enfermeras tocaban mientras les hablaban al lado de la cama, tuvieron más conductas expresivas y positivas y percibieron la interacción más positivamente que aquellos que no fueron tocados.

Altschul (1983) señala el hecho de que en muchas ocasiones, los pacientes quieren hablar con las enfermeras sobre sus experiencias dolorosas y se ha demostrado que ello puede ser bastante terapéutico. El problema surge cuando las enfermeras no desean escucharles, bien porque tienen otras tareas y obligaciones percibidas como más perentorias, bien porque prefieren un distanciamiento emocional del paciente. Esta actitud está cambiando actualmente y se ha llegado a la conclusión de que es necesario establecer un sistema de apoyo a las enfermeras. Sin apoyo, las enfermeras pueden encontrar un stress excesivo y, por eso, a pesar de su mejor intención, pueden sentirse impulsadas a aislarse de los pacientes.

Esto ha sido constatado también en otras investigaciones en las que se ha sugerido que, en muchas ocasiones, las enfermeras tienen problemas de relación con los pacientes simplemente porque no han sido entrenadas en habilidades comunicativas para hablar con ellos sobre lo que les produce ansiedad, para escuchar, o para animar a los pacientes a expresar sus sentimientos. Frente a este punto de vista, Heyman y Shaw (1984) argumentan que la enfermería se enfrenta con cuestiones de dependencia, sufrimiento o muerte, que hacen surgir ambivalencia e inseguridad en nuestra sociedad, por lo que la comunicación deficiente entre enfermera y paciente sería más el resultado de tal ambivalencia, que una falta de conocimientos en habilidades comunicativas. De todos modos, es posible integrar estas dos aproximaciones y analizar la comunicación enfermera-

paciente en términos de habilidades y actitudes subyacentes (Heyman y Shaw, 1984).

Otros autores que han estudiado los problemas de comunicación interpersonal en la interacción enfermera-paciente, han llegado a la conclusión de que éstas comunicaciones son poco frecuentes y si existen suelen ser breves y centradas en aspectos instrumentales del cuidado (Miller, 1978; West, 1980; Godlove et. al., 1981; Macilwaine, 1983; Macleod Clark, 1983). Redfern (1985) sugiere que la solución se encuentra en el proceso de formación de las enfermeras y que es necesario entrenarlas en liderazgo y habilidades de comunicación.

En otras ocasiones, como señalaba Stockwell (1972), las enfermeras no se comunicaban con los pacientes por temor a que si se les veía hablando con ellos, se les acusara de no estar trabajando. Actualmente este temor tiende a desaparecer, ya que la comunicación con los pacientes es uno de los aspectos del rol de la enfermera que está siendo revalorizado.

De los estudios sobre comunicación enfermera-paciente parece deducirse que una mejor comunicación supone un mayor bienestar del paciente, aunque este bienestar depende, no sólo de cómo se comunica, sino también de qué es lo que se comunica y de las características del paciente.

VARIABLES DEL PACIENTE, TALES COMO LA ACTITUD DE ÉSTE HACIA SU ENFERMEDAD, EL TIPO DE PACIENTE Y LA PERCEPCIÓN QUE TIENE LA ENFERMERA DE ESAS VARIABLES DEL PACIENTE, PARECEN INFLUIR EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE ELLOS.

Numerosos estudios muestran que, el diagnóstico psiquiátrico del paciente (Brady, 1976; Anderson, 1978), su estatus socio-económico (Larson, 1977) y la personalidad y tipo de interacción del paciente (Stetler, 1977), afectan considerablemente las actitudes de las enfermeras respecto a los pacientes.

Williams y Williams (1959), enumeraron una serie de aspectos de los pacientes que influían en la forma en que las enfermeras interactuaban con ellos. La desfiguración, aspectos sexuales, y la muerte, eran aspectos importantes que influían en la conducta de las enfermeras, así como la defecación, la micción, el olor y el manejo de ropa sucia. Estos autores también señalaron que las expectativas de las enfermeras en el momento de la incorporación al trabajo solían ser románticas e idealizadas, y que las más implicadas con su trabajo eran precisamente las enfermeras recién incorporadas a la organización.

Heyman y Shaw (1984) señalaron que son catalogados por las enfermeras como malos pacientes los que se quejan, mandan, y/o muestran ingratitud o desobediencia, en suma, los que

ellas consideran "no conformistas". Con este tipo de pacientes no suelen existir buenas relaciones interpersonales y ello se debe, en parte, al temor que tienen las enfermeras a perder el control.

Anteriormente, Ritvo (1963) mostró que las actitudes de las enfermeras hacia los pacientes estaban influenciadas por la forma en que eran percibidas por éstos.

Otros estudios realizados en las siguientes décadas en hospitales mentales y generales, se dirigieron hacia las percepciones que las enfermeras tienen sobre los pacientes. En esta línea podemos mencionar los trabajos de Stockwell (1972), Lorber (1975), Jeffrey (1979), Rosenthal et al. (1980), y Worsley (1980). Incluso aspectos tales como el sexo o la edad de los pacientes se ha visto que afectaban a las actitudes de las enfermeras respecto a estos (Altschul, 1972).

A pesar de que en los últimos años se ha visto una evolución en la enfermería, dando énfasis al cuidado individualizado del paciente, la evidencia indica que, en general, las enfermeras, al relacionarse con los pacientes consideran más la clase social de los mismos o el tipo de enfermedad que padecen, que sus características personales e individuales. Una posible explicación a éste hecho puede encontrarse en el sistema de encasillamiento, propio de las burocracias profesionales (Mintzberg, 1984), que es la estructura característica de los hospitales en los que desempeñan su rol esas enfermeras.

Cuando una enfermera se encuentra por primera vez con un paciente, la situación favorece a la enfermera. Es ella la que domina la situación por estar familiarizada con el ambiente y las normas de la organización. El paciente es un "extraño" en ese ambiente, lo que le convierte en la parte dominada, además, su aspecto físico, la ansiedad suscitada por estar en un lugar desconocido, el desconocimiento de la situación, el estar desnudo, con dolores, sintiéndose enfermo, confuso... todo ello influirá potencialmente en la valoración inicial de la enfermera.

Para muchas enfermeras todo esto supone un desafío, positivo para el desempeño de su rol y su realización personal (Ritvo, 1963; Stockwell, 1972; Jeffrey, 1979). Sin embargo, otras enfermeras reaccionan negativamente influidas por las características clínicas del paciente, por la clase social que éste aparenta, y por las reacciones del paciente ante su enfermedad. Vemos pues, que las reacciones de las enfermeras ante los pacientes abarcan una amplia gama. Cada interacción es un proceso, y cada situación contiene una mezcla única de variables. También cada participante es único y la situación es interpretada de una forma peculiar, negociando una relación. Por lo tanto, la aceptación de un paciente por una enfermera dependerá de una mezcla particular de variables y del proceso de la relación.

Como señalaron Kelly y May (1982) todas estas variables pueden contribuir a que sea casi imposible predecir, o

incluso generalizar sobre las percepciones que tienen las enfermeras de sus pacientes y su conducta hacia ellos.

Respecto a la comunicación entre el personal sanitario y la forma en que ésta comunicación puede afectar a los pacientes, Lelean (1973) llevó a cabo un estudio sobre comunicación en salas de hospitales generales. Su hipótesis era que la eficacia de la asistencia al paciente en el turno de día dependía del sistema de comunicación formal entre la Jefa de Sala y las demás enfermeras. Encontró que la duración de la comunicación formal con las enfermeras oscilaba entre catorce y veintidos minutos por sala y día. La comunicación informal era mucho más breve, siendo el 85% de la misma de un minuto de duración.

Las relaciones entre las enfermeras y los médicos han sido objeto de estudio desde hace varias décadas. En 1968, Stein argumentaba que, a menudo, los médicos se encuentran en una situación conflictiva entre admitir el consejo de la enfermera respecto a un determinado paciente y la necesidad de parecer "infalible". La causa que subyace en este conflicto es, por una parte, el deseo por parte del médico de querer mantener un estatus superior y el estereotipo del rol sexual (recuérdese que la enfermería tradicionalmente ha sido considerada como una profesión femenina, mientras que la medicina ha sido considerada como una profesión masculina) y por otra, la conveniencia de aprovechar en la actividad médica el conocimiento y la

experiencia que la enfermera tiene del paciente. Como solución al conflicto, este autor propone la comunicación indirecta por parte de la enfermera, incluyendo en este tipo de comunicación la comunicación no verbal.

Más recientemente, Gadbois y Logeay (1985) afirman que, al estar estrechamente conectadas las actividades de las enfermeras con las de los médicos, los horarios de las decisiones médicas y la forma en que esas decisiones son transmitidas a las enfermeras, tienen efectos importantes en los horarios de las enfermeras y la calidad de su trabajo.

En cuanto a las relaciones con otros miembros del personal de enfermería, Northouse (1979), realizó un estudio que examinaba la comunicación interpersonal en la continua interacción entre enfermeras para determinar la naturaleza de la relación entre confianza interpersonal y empatía. El análisis de los datos mostró bajas correlaciones entre confianza específica (confianza en un individuo específico) y confianza general (de otra gente en general) y entre confianza general y empatía. Una fuerte correlación negativa se encontró entre confianza específica y empatía.

En otra línea de investigación sobre las relaciones entre enfermeras, Peterson (1983) encontró que las actitudes personales hacia los colegas y las percepciones de stress entre colegas, están significativamente relacionadas con la recompensa

de la satisfacción intrínseca y la propensión al abandono. Este autor sugiere también que los supervisores del hospital deberían tener en cuenta las diferencias individuales a las presiones grupales y al stress para mejorar el funcionamiento de las unidades del hospital.

Más recientemente, Van Tuijl (1985) estudió las relaciones entre dos departamentos de un hospital: el de enfermería y el de fisioterapia. Ambos departamentos, en ese hospital están estructuradamente conectados ocurriendo continuos problemas en las relaciones laborales entre enfermeras y fisioterapeutas, siendo la estructura del grupo del trabajo la responsable de esos problemas. Así mismo, ofrece un modelo de estructura organizacional para un mejor funcionamiento de los departamentos.

En suma, son múltiples las aportaciones que la literatura sobre el tema realiza acerca de los diversos aspectos de la configuración y desempeño de roles de las enfermeras así como de las relaciones que estas implican con otras personas de entorno ocupacional. En base a todos estos datos hemos planteado los objetivos de nuestra investigación, que expondremos en el siguiente capítulo.

7. RESUMEN.

Con el fin de llegar a un planteamiento general del presente estudio, a lo largo de este capítulo hemos procedido a una revisión de las aportaciones más relevantes de la literatura sobre la teoría del rol, el stress de rol y el strain de rol y, por último hemos considerado el rol de la enfermera y algunas de las dimensiones que comprende.

La delimitación del concepto de rol que hemos llevado a cabo nos ha permitido distinguir distintos tipos de definiciones. De todos modos, en nuestro trabajo nos centraremos en la consideración del rol como "el conjunto de actividades recurrentes, estructuradas en hábitos jerárquicos de conducta y sus correlatos subjetivos asociados, realizados por el ocupante del rol o persona focal" (Peiró y Meliá, 1986). Además, nos hemos extendido en la consideración y diferenciación del conjunto de rol y del episodio de rol. El primero se refiere a todas aquellas personas o grupos de personas que pueden influir en alguna medida en el desempeño del rol de la persona focal, mientras que el episodio de rol es el proceso por el que son transmitidas a la persona focal las expectativas del conjunto de rol y que finalmente se perfilan en conducta de rol. Todo ello ha sido analizado desde dos posiciones conceptuales distintas y complementarias: el modelo de adopción de roles (Kahn et al., 1964) y el modelo de elaboración de roles (Graen, 1976).

Entre los aspectos que hemos considerado asociados al desempeño del rol se encuentran el conflicto y la ambigüedad de rol. El conflicto de rol es un fenómeno complejo en el que están implicados factores personales interpersonales y organizacionales. Tal como señalaron Kahn et al. (1964), ocurre cuando concurren presiones y expectativas contradictorias sobre la persona focal. Por otro lado, cuando la persona focal carece de la suficiente información claramente formulada para el desempeño de su rol, decimos que está expuesta a ambigüedad de rol. Tanto el conflicto como la ambigüedad de rol son considerados como partes integrantes del stress de rol (Van Sell et al., 1981). Por este motivo, sus efectos sobre el desempeño del rol llevarán aparejadas una serie de consecuencias en la persona focal y en la organización en la que ésta desempeña su rol. Dichos efectos son conocidos genericamente como "strain de rol" y entre ellos hemos considerado la tensión, la satisfacción laboral, la propensión al abandono, el absentismo y la rotación laborales y los retrasos en la incorporación a la jornada laboral; llevando a cabo una revisión conceptual de todos estos parámetros en la literatura sobre el tema.

Una vez que hemos clarificado los principales aspectos de la teoría del rol en términos generales, el objeto de estudio de este trabajo ha puesto de manifiesto la necesidad de extendernos en la consideración específica del desempeño del rol de las enfermeras, en concreto. En este sentido, una revisión de trabajos publicados sobre el tema nos ha permitido delimitar los

aspectos relevantes del rol de la enfermera, junto con sus principales componentes, el stress- strain de rol en enfermeras y las relaciones de éstas con sus conjuntos de rol, especialmente con las personas de su ambiente de trabajo, es decir, médicos, otras enfermeras y pacientes.

CAPITULO III

Metodología del Estudio

CAPITULO III.

METODOLOGIA DEL ESTUDIO.

1. INTRODUCCION.

La presente investigación forma parte de una línea de investigación más amplia que bajo la dirección del Profesor J.M. Peiró se está desarrollando actualmente en el Area de Psicología Social del Departamento de Psicología Básica, Metodología, Psicobiología y Psicología Social de la Universitat de València.

Actualmente, han sido ya publicados diversos trabajos por distintos miembros del equipo acerca de los roles en las organizaciones, los procesos de adquisición y modificación de los mismos, las redes de relaciones en que se definen, las disfunciones asociadas a su desempeño y las consecuencias de su desempeño (Peiró y Meliá, 1986; Peiró, 1984; Peiró, Meliá y Torres, 1984; Peiró, Meliá y Zacaes, 1984; Peiró, Meliá y Calatayud, 1984; Meliá, 1984; Luque, Peiró y Meliá, 1985; Navarro, Peiró, Meliá y Luque, 1985; Peiró y Zurriaga, 1985; Peiró, Zurriaga y Meliá, 1986; Zurriaga, 1986; Peiró, Meliá y Zurriaga, 1987; Meliá, 1987). Los resultados y hallazgos alcanzados forman ya un denso cuerpo de conocimientos teóricos y empíricos que han presentado un imprescindible apoyo al desarrollo del presente trabajo.

En este capítulo delimitaremos los objetivos específicos e hipótesis del trabajo que aquí presentamos, así como los planteamientos generales del mismo. Asimismo abordaremos todas aquellas cuestiones relacionadas con los aspectos metodológicos. En primer lugar, realizaremos una descripción detallada de las variables que intervienen incluyendo su definición teórica y operativa. Posteriormente detallaremos los instrumentos y medios utilizados, la descripción de la muestra utilizada y el diseño de investigación propuesto.

2. PLANTEAMIENTO GENERAL DE INVESTIGACION.

La revisión de la literatura acerca del desempeño del rol de las enfermeras que hemos llevado a cabo en el capítulo anterior ha puesto de manifiesto que:

1º) El rol de la enfermera está en continua evolución para mejorar su adaptación a las exigencias profesionales.

2º) Son múltiples las tareas que tienen que desempeñar las enfermeras en su rol, y entre ellas destaca el cuidado del paciente, aunque en cada país el rol de la enfermera tiene diferentes componentes.

3º) El conflicto y la ambigüedad de rol están asociados en buena medida con el desempeño del rol de las enfermeras, e incluso ya aparecen en el proceso de formación de estas profesionales

4º) El conflicto y la ambigüedad de rol en enfermeras supone una serie de conductas y actitudes que están relacionadas con el desempeño del rol, entre las que cabe destacar la satisfacción o insatisfacción laboral, la tensión y la propensión al abandono.

5º) La enfermería está considerada como una profesión stresante, y aunque no hay acuerdo entre los diferentes autores

sobre la principal causa del stress en enfermeras, numerosas investigaciones han señalado que la comunicación con los pacientes es una de las fuentes del stress.

6º) En las relaciones de las enfermeras con otros profesionales, parece que las relaciones con los superiores y el estilo de supervisión que estos ejercen sobre ellas, son las más relevantes para el desempeño de su rol.

A partir de esta problemática y estado de la situación, en la presente investigación nos proponemos alcanzar tres objetivos básicos:

1. Realizar un estudio descriptivo del stress del rol en enfermeras y de sus conjuntos de rol.
2. Estudiar la incidencia del stress de rol sobre las conductas y actitudes laborales de las enfermeras.
3. Estudiar los factores estructurales y relacionales del conjunto de rol y su incidencia sobre el stress de rol, la tensión de rol y otras conductas y actitudes laborales.

Para poder alcanzar dichos objetivos hemos seleccionado un conjunto de variables relacionadas con el stress y el strain de rol sobre las que mayor insistencia se hace en la literatura sobre el tema. Asimismo, hemos utilizado una serie de instrumentos de evaluación que nos han permitido obtener medidas de las mismas y una serie de técnicas metodológicas que a través

de un diseño apropiado han posibilitado poner a prueba las hipótesis formuladas.

3. HIPOTESIS.

Los objetivos que enmarcan la presente investigación pueden ser explicitados en una serie de hipótesis de partida, cuyos planteamientos hemos puesto a prueba. Dichas hipótesis fueron formuladas en cinco grandes bloques que pasamos a exponer a continuación.

1. Ciertas características demográficas y organizacionales, tales como el sexo, la edad y el nivel jerárquico, determinarán diferencias significativas en stress de rol, entendido como conflicto y ambigüedad de rol.

1.1. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de conflicto de rol y sus factores en función del sexo.

1.2. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de ambigüedad de rol y sus factores en función del sexo.

1.3. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de conflicto de rol y sus factores en función de la edad.

1.4. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de ambigüedad de rol y los factores de ambigüedad de rol, en función de la edad.

1.5. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de conflicto de rol y los factores de conflicto de rol, en función del nivel jerárquico.

1.6. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de ambigüedad de rol y sus factores en función del nivel jerárquico.

2. Ciertas características demográficas y organizacionales, tales como el sexo, edad y nivel jerárquico, determinarán diferencias significativas en conductas y actitudes asociadas con el desempeño del rol (satisfacción, tensión y propensión al abandono).

2.1. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de satisfacción laboral y sus factores, en función del sexo.

2.2. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de satisfacción laboral y sus factores en función de la edad.

2.3. Existirán diferencias significativas en la puntuación total de satisfacción laboral y sus factores en función del nivel jerárquico.

2.4. Existirán diferencias significativas en el nivel de tensión asociada con el desempeño del rol, en función del sexo.

2.5. Existirán diferencias significativas en el nivel de tensión asociada con el desempeño del rol, en función de la edad.

2.6. Existirán diferencias significativas en el nivel de tensión asociada con el desempeño del rol en función del nivel jerárquico.

2.7. Existirán diferencias significativas en la propensión al abandono en función del sexo.

2.8 Existirán diferencias significativas en cuanto a la propensión al abandono, en función de la edad.

2.9 Existirán diferencias significativas en propensión al abandono, en función del nivel jerárquico.

3. El conflicto y la ambigüedad de rol, como estresores de rol, incidirán sobre distintos aspectos actitudinales y comportamentales relevantes en la vida laboral, tales como la satisfacción, la tensión asociada con el desempeño del rol y la propensión al abandono.

3.1. El conflicto y la ambigüedad de rol serán predictores significativos, con carácter negativo, de la satisfacción laboral (puntuación total y sus factores).

3.2. El conflicto y la ambigüedad de rol resultarán ser predictores significativos de la tensión asociada con el desempeño del rol, existiendo entre ellos relaciones positivas.

3.3. El conflicto y la ambigüedad de rol resultarán ser predictores significativos de la propensión al abandono, existiendo entre ellos relaciones positivas.

4. Los aspectos estructurales del conjunto de rol (tamaño, nivel jerárquico promedio, porcentaje de miembros del conjunto de rol de la misma organización que la persona focal y porcentaje de miembros del conjunto de rol del mismo departamento que la persona focal), incidirán sobre el stress y sobre el strain de rol.

4.1. Los aspectos estructurales de conjunto de rol resultarán ser predictores significativos de la puntuación total de conflicto de rol y sus factores.

4.2. Los aspectos estructurales del conjunto de rol resultarán ser predictores significativos de la puntuación total de ambigüedad de rol y sus factores.

4.3. Los aspectos estructurales del conjunto de rol serán predictores significativos de la puntuación total de satisfacción laboral y sus factores.

4.4. Los aspectos estructurales del conjunto de rol serán predictores significativos de la tensión asociada con el desempeño del rol.

4.5. Los aspectos estructurales del conjunto de rol resultarán ser predictores significativos de la propensión al abandono.

5. Las relaciones interpersonales entre las personas focales y sus conjuntos de rol incidirán sobre el stress y sobre el strain de rol.

5.1. Los aspectos relacionales del conjunto de rol resultarán ser predictores significativos de la puntuación total de conflicto de rol y sus factores.

5.2. Los aspectos relacionales del conjunto de rol serán predictores significativos de la puntuación total de ambigüedad de rol y sus factores.

5.3. Los aspectos relacionales del conjunto de rol resultarán ser predictores significativos de la puntuación total de satisfacción laboral y sus factores.

5.4. Los aspectos relacionales del conjunto de rol resultarán ser predictores significativos del nivel de tensión asociada con el desempeño del rol.

5.5. Los aspectos relacionales del conjunto de rol serán predictores significativos de la propensión al abandono.

4. DISEÑO.

Este trabajo se inscribe en el marco de la investigación correlacional y ello conlleva las consabidas ventajas y desventajas. Entre las primeras se encuentra, sin duda, la de no constreñir excesivamente la realidad y utilizar datos acerca de roles reales ocupados por personas en contextos organizacionales, tal y como éstos son percibidos por esas personas, que experimentan su propio stress, sus propios efectos, sus propias actitudes. Entre las desventajas, se encuentra la imposibilidad de manipular variables, las dificultades comunes

para la validez interna y la imposibilidad de establecer con certeza relaciones causales. En este sentido, debe reiterarse que hablaremos aquí de los "efectos" del conflicto y la ambigüedad de rol refiriéndonos a la propensión al abandono, la satisfacción laboral y la tensión, de una forma en cierto modo analógica. Existen algunas razones, fundamentadas en investigaciones anteriores con manipulación de variables independientes, para suponer que una cierta casualidad no es ajena a la relación entre los componentes del "stress" de rol y del "strain" de rol objeto de estudio aquí. Esta casualidad no puede ser establecida con datos correlacionales como los que aquí se analizarán. El sustrato metodológico común de todo el trabajo es pues el método correlacional (Cronbach, 1957; 1975).

5. VARIABLES CONSIDERADAS.

De acuerdo con las hipótesis establecidas hemos considerado en nuestra investigación las siguientes variables: demográficas, organizacionales, y psicosociales.

5.1. VARIABLES DEMOGRÁFICAS.

Se han tenido en cuenta en nuestra investigación el sexo, la edad y el nivel de estudios de las personas focales.

5.2. Variables estructurales u organizacionales.

Este tipo de variables hacen referencia a determinados aspectos laborales y organizacionales de las personas focales en sus respectivas organizaciones de trabajo. En este sentido, hemos considerado a nivel descriptivo en nuestro trabajo las siguientes variables:

* Nivel de contratación. Hace referencia a la situación laboral de las personas focales y a su estabilidad en el empleo dependiendo del tiempo por el que han sido contratados interinamente en sus respectivas organizaciones o su integración en la plantilla fija de empleados. De este modo se ha obtenido una distribución de la muestra en diferentes niveles que contemplan los contratados por un tiempo inferior a un año, los contratados por uno o dos años y, finalmente, los que han sido contratados por más de dos años o han pasado a la situación de fijos en plantilla.

* Remuneración mensual percibida. Contempla la distribución de la muestra en función de los ingresos brutos mensuales percibidos por su trabajo. Los intervalos considerados parten de incrementos sucesivos de 50.000 pts., siendo el intervalo mínimo inferior o igual a dicha cantidad y el superior de hasta 250.000 pts.

* Tipo de jornada realizada. Permite una distribución de la muestra atendiendo a la dedicación de las personas focales en su empleo. Las posibilidades consideradas han sido las de jornada

partida fija, jornada intensiva fija y horario flexible y/o irregular.

* Nivel jerárquico. Esta variable diferencia el grado de responsabilidad de mando y autoridad formal que las personas focales poseen en sus respectivas organizaciones. Así, los miembros de la muestra que tienen a su cargo subordinados o poseen autoridad jerárquica han sido considerados como "supervisores"; mientras que aquellas personas de la muestra que no poseen responsabilidad de mando y únicamente desempeñan roles profesionales, han sido considerados como "A.T.S."

* Antigüedad en el puesto de trabajo. Relativa al tiempo que las personas focales han permanecido hasta el momento de la recogida de datos del presente trabajo como empleados de sus organizaciones respectivas. La distribución de intervalos que hemos generado distribuye a las personas de la muestra entre los que llevan menos de un mes trabajando en su organización, entre un mes y un año, entre uno y dos años, entre dos y cinco años, entre cinco y diez años y, por último, más de diez años.

5.3. Variables psicosociales.

* Conflicto de rol. Como hemos visto en el capítulo anterior, el conflicto de rol ha sido ampliamente tratado en la literatura científica, utilizando este término en distintas situaciones y no siempre con la suficiente precisión. En nuestro trabajo vamos a

considerar el conflicto de rol como la percepción subjetiva de las personas focales de la imposibilidad de satisfacer simultáneamente expectativas contradictorias, según sus respuestas al Cuestionario de Conflicto de Rol (Peiró et al. 1984).

* Ambigüedad de rol. También en el caso de la ambigüedad de rol la literatura sobre el tema ofrece una amplia variedad de tipologías. Aquí la hemos considerado como la percepción subjetiva que las personas focales tienen acerca de la falta de información o información ambigua y confusa sobre el desempeño de su rol, según sus respuestas al Cuestionario General de Ambigüedad de Rol (Peiró et al., 1984).

* Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es una consecuencia importante del desempeño de rol. Para nosotros representa el grado de satisfacción que las personas focales poseen asociado al desempeño de su rol. Ha sido medida mediante el Cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1987).

* Tensión asociada al trabajo. Esta variable representa la percepción subjetiva de tensión y ansiedad que las personas focales experimentan en su trabajo como efecto del conflicto y la ambigüedad de rol.

* Propensión al abandono. Es otro de los efectos actitudinales del conflicto y la ambigüedad de rol. En nuestro caso hemos

considerado como propensión al abandono el deseo que declaran las personas focales de abandonar su trabajo o la organización en la que desempeñan su trabajo e ingresar en otra organización distinta.

6. EVALUACION DEL STRESS-STRAIN DE ROL. INSTRUMENTOS DE MEDIDA.

Dado que el conflicto y la ambigüedad de rol pueden ser características de un determinado rol y/o percepciones subjetivas de las personas que lo desempeñan, en la evaluación del conflicto y la ambigüedad de rol surge la posibilidad de una consideración objetiva versus subjetiva. Ambas aproximaciones se han utilizado en la investigación empírica sobre el tema.

Las medidas objetivas del conflicto y la ambigüedad de rol presentan, en su formulación, algunas dificultades, ya que requerirían: la identificación de todos los miembros del conjunto de rol de las diferentes personas focales, la determinación de las expectativas de cada emisor de rol respecto al rol que desempeña la persona focal, y además, un análisis de las inconsistencias o ambigüedades entre esas expectativas de rol. (Ford, Walker y Churchil, 1975).

Algunos autores han utilizado este tipo de medidas con éxito, como es el caso de Gross et al. (1958), en su estudio del rol del Superintendente escolar, o Kahn et al. (1964), al estudiar

a 53 personas focales que desempeñaban su rol en una organización laboral determinando empíricamente sus conjuntos de rol. Otros trabajos a destacar en esta línea son los de Graen y cols. (1973), Dansereau, Graen y Haga (1975), y Bernardin (1975). En todos ellos se han estudiado roles concretos en organizaciones concretas.

Pero son las medidas subjetivas las más utilizadas para evaluar el conflicto y la ambigüedad de rol. Con ellas se trata de evaluar las percepciones de la persona focal sobre su nivel de conflicto y ambigüedad de rol utilizando, fundamentalmente, cuestionarios de autoinforme.

Las escalas de conflicto y ambigüedad de rol más utilizadas son las elaboradas por Rizzo, House y Lirtzman (1970), que se han utilizado en diferentes investigaciones con diversas muestras proporcionando datos psicométricos satisfactorios. Otros autores han elaborado otras escalas centradas principalmente en tres aspectos: ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y tensión de rol.

Entre las primeras, destinadas a medir la ambigüedad de rol podemos mencionar las de Caplan (1971), Beehr et al. (1976), Lyons (1971), y Abdel-Halim (1978).

En el grupo de las escalas que evalúan la sobrecarga de rol destaca la escala cuantitativa de sobrecarga de trabajo de

Caplan (1971) con nueve items y que trata de evaluar el exceso de trabajo por unidad de tiempo tal y como es percibido por el sujeto. También evalúa este constructo la escala de Beehr et al. (1976).

Finalmente, en el tercer grupo, constituido por escalas destinadas a medir la tensión de rol cabe mencionar las de Kahn et al. (1964), Tosi (1971) y Sutton y Rousseau (1978).

Respecto a la evaluación de la satisfacción laboral existen un buen número de investigaciones que han utilizado algún ítem aislado en forma de cuestión general para evaluar el grado de satisfacción laboral (Weaver, 1980). Otras medidas utilizan diversos ítems para evaluar la satisfacción laboral y pueden ser clasificadas en: medidas globales de la satisfacción laboral y medidas de aspectos específicos de la misma (Cook et al., 1981).

A su vez, las medidas globales han sido subdivididas en tres tipos:

a) Escalas que obtienen respuesta para distintos aspectos específicos del trabajo y posteriormente promedian los resultados en una medida global. Entre ellas se incluyen el "General Satisfaction Questionnaire" (7 ítems) de Taylor y Bowers (1972); el "Minnesota Satisfaction Questionnaire" (20 ítems) de Weis, Dawis, England y Lofquist (1972), y el "Overall Job Satisfaction" (15 ítems) de Warr, Look y Wall (1979).

b) Escalas que introducen un cierto número de ítems no asociados a aspectos específicos y que son, en cierto modo, variantes formales de una única pregunta general acerca de la satisfacción. Entre estas pueden citarse el "Overall Job Satisfaction" (4 ítems) de Moppock (1935); el "Overall Job Satisfaction" (18 ítems) de Brayfield y Rothe (1951); el "General Job Satisfaction" (5 ítems) de Hackman y Oldham (1975); el "Facet-Free Job Satisfaction" (5 ítems) de Quinn y Staines (1979).

c) Escalas que combinan los dos planteamientos anteriores. Entre estas podemos mencionar el "Overall Job Satisfaction" (10 ítems) de Bullock (1952) y "Attitude Toward the Job" (3 ítems) de Vroom (1960).

Finalmente, las medidas de la tensión laboral han sido construidas desde la psicología clínica y/o desde la psicología y psicopatología ocupacional. En este sentido cabe citar los trabajos de Dunnette y Fleishman (1972), Ivancevich y Matteson (1980), y Sharit y Salvendy (1982).

En suma, aunque se han desarrollado un buen número de instrumentos para la evaluación del stress-strain de rol, los cuales han permitido la clarificación de los constructos teóricos utilizados en la investigación; sin embargo su empleo en nuestro contexto organizacional resulta inadecuado en muchas ocasiones, debido a que existen diferencias culturales que pueden

distorsionar su sentido. Por ello en este estudio hemos utilizado los cuestionarios de autoinforme elaborados por nuestro propio equipo de investigación desde 1983 y que pasamos a describir a continuación.

7. DESCRIPCION DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA.

La batería de cuestionarios de autoinforme, elaborados por Peiró y cols. desde 1983 que hemos utilizado en el presente estudio ha sido denominada "Batería R" y consta de seis cuestionarios heterogéneos, que describimos a continuación brevemente. En el apéndice al final de este capítulo se incluye la batería completa.

* CUESTIONARIO PF-4. Este cuestionario contiene items acerca de las características demográficas y estructurales de la persona focal, una autodescripción de la personalidad, información acerca de las prestaciones, aspectos relativos al desarrollo de la carrera y medidas breves de algunos correlatos del conflicto y la ambigüedad de rol. Es un cuestionario que recoge un conglomerado de informaciones útiles como contexto de la teoría de rol.

Mediante este cuestionario hemos obtenido los datos descriptivos de la muestra: sexo, edad, nivel de formación y nivel jerárquico; así como medidas de tensión y propensión al abandono

que serán utilizadas como correlatos del conflicto y la ambigüedad de rol.

* CUESTIONARIO CR-4. Es un instrumento complejo que permite: delimitar los conjuntos de rol de la persona focal informante; obtener una descripción de las principales características de los miembros de los conjuntos de rol, y analizar una serie de aspectos específicos de las relaciones e interacciones entre persona focal y emisores de rol. Este cuestionario ha sido ya descrito en detalle en el trabajo de Meliá (1984) y ha permitido obtener interesantes conclusiones acerca del poder en los conjuntos de rol tal como es percibido por la persona focal (Meliá y Peiró, 1984 y 1985), mostrándose además muy útil para el estudio del apoyo social (Peiró et al., 1985).

La primera parte del cuestionario está formada por 10 items cuya finalidad es obtener una lista exhaustiva de los miembros del conjunto de rol de la persona focal. Estos items no prefijan ni un máximo ni un mínimo número de miembros en el conjunto de rol. Tampoco prefijan el nivel jerárquico de los mismos ni si pertenecen o no a la organización en la que desempeña su rol la persona focal. Cuando la persona focal ha elaborado la lista de los miembros de su conjunto de rol pasa a responder una serie de items sobre cada miembro de su conjunto de rol. Los items de esta parte de la escala son bastante heterogéneos en "contenido, ámbito y pretensiones" (Meliá, 1984), y en su conjunto no son susceptibles de factorización, aunque

esta puede llevarse a cabo sobre algunos de ellos, como es el caso de los items que analizan las relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol. Una información más detallada sobre este cuestionario puede hallarse en Meliá (1984).

* CUESTIONARIO VO-4. Constituye una fuente de datos acerca de la organización a la que pertenece un rol objeto de estudio. Habitualmente es utilizado tan sólo para obtener una descripción de algunas características de las organizaciones a las que pertenecen los roles estudiados. No puede considerarse como un cuestionario adecuado por sí mismo para el estudio de características estructurales y contextuales de las organizaciones.

Del VO-4 se han obtenido las características descriptivas acerca de las organizaciones a las que pertenecen los roles estudiados.

* CUESTIONARIO CC-4. Es el primer cuestionario en el sentido psicométrico del término de la batería. Los 17 items del CC-4 se orientan a medir el conflicto de rol. Incluye una escala adicional de descripción de la personalidad del rol que fue considerado como una medida anexa al cuestionario. El CC-4 ya fue minuciosamente presentado y descrito en investigaciones anteriores (Peiró et al., 1984, 1987). La medida global de conflicto de rol utilizada en el presente trabajo se obtuvo a partir de este cuestionario.

* CUESTIONARIO A-4. Este cuestionario permite obtener una medida de la ambigüedad de rol, consta de 24 ítems y fue descrito y validado en trabajos anteriores (Peiró et al., 1984, 1987). La medida de ambigüedad de rol global que se ha utilizado en este trabajo proviene de este cuestionario.

* CUESTIONARIO S-3. El S-3 con sus 82 ítems constituye una completa y extensa medida de la satisfacción laboral (Meliá et al., 1984, 1986) que sirvió como punto de partida para la elaboración posterior de versiones más reducidas y con una bondad psicométrica similar. En este trabajo utilizaremos una de esas versiones denominada S20/23 como medida de la satisfacción laboral, que consta precisamente de 23 ítems de la versión original (Meliá y Peiró, 1987).

La batería R en conjunto esta formada por 240 variables directas y ha constituido, con diversas remodelaciones, un pilar sobre el que se ha fundado una buena parte de nuestra investigación en teoría del rol durante estos últimos cinco años.

8. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS.

Para obtener la muestra de este estudio el procedimiento utilizado fue la entrega y recogida personal de los cuestionarios a las personas focales, personal de enfermería en su totalidad.

La participación de los sujetos fué siempre voluntaria, sin recibir por ello contraprestación alguna. En todos los casos se garantizó el anonimato de los participantes, de los miembros de sus conjuntos de rol y de la organización a la que pertenecen, lo cual da ciertas garantías de la sinceridad y fiabilidad de las respuestas.

Los datos fueron introducidos en ordenador y tratados mediante el paquete estadístico SYSTAT.

9. DESCRIPCION DE LA MUESTRA DE PERSONAS FOCALES.

La muestra de personas focales quedo constituida por 104 sujetos, miembros del personal de enfermería de diversas organizaciones hospitalarias. Dichos profesionales desempeñan su trabajo en hospitales y ambulatorios de la Seguridad Social de la Comunidad Valenciana.

En el presente apartado ofreceremos una descripción de las principales variables demográficas y organizacionales de estas personas focales. Las tablas correspondientes se incluyen al final del apartado.

9.1. Características demográficas o personales.

Se trata de un colectivo mayoritariamente femenino (68.30%) (tabla 3.1.), distribuido en un amplio rango de edades que abarca prácticamente el correspondiente a la población activa (entre los 21 y los 58 años), si bien los colectivos jóvenes están ligeramente más representados, siendo el promedio de edad de la muestra de 31 años y su desviación típica de 6.73 (tabla 3.2.).

En cuanto al nivel de estudios (tabla 3.3.), distribuido únicamente entre diplomados y licenciados, hay una abrumadora presencia de los primeros (95.20%) frente a los licenciados.

9.2. Características profesionales.

Si atendemos a la distribución de la muestra en función de la remuneración mensual percibida, nos encontramos que la moda se halla en el intervalo comprendido entre 75.000 y 100.000 pts., donde se concentran el 76.90% de las personas focales (tabla 3.5.).

El tipo de jornada laboral realizada por las personas de la muestra responde en el 65.40% de los casos a una jornada intensiva fija, seguida en frecuencia por un horario flexible y/o irregular (27.90), mientras que el resto de opciones no alcanzan el 5% de la muestra (tabla 3.6.).

Respecto al nivel jerárquico de las personas focales (tabla 3.7.), encontramos que el 28.80% son supervisores, mientras que el 71.20% restante son profesionales sin ningún puesto de responsabilidad.

Por lo que respecta a la antigüedad de las personas focales en sus puestos de trabajo, existe un ligero predominio de las personas con mayor estabilidad y antigüedad en su puesto, ya que el 64.40% de las personas de la muestra han ocupado el mismo puesto durante más de cinco años (tabla 3.8.).

DESCRIPCION DE LA MUESTRA DE 104 PERSONAS FOCALES.

TABLA 3.1. SEXO DE LAS PERSONAS FOCALES EN EL ESTUDIO.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	SEXO
33	33	31.7	31.7	1 VARONES
71	104	68.3	100.0	2 MUJERES

TABLA 3.2. EDAD DE LAS PERSONAS FOCALES.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	AÑOS:
2	2	1.9	1.9	21
5	7	4.8	6.7	22
5	12	4.8	11.5	24
3	15	2.9	14.4	25
4	19	3.8	18.3	26
8	27	7.7	26.0	27
12	39	11.5	37.5	28
7	46	6.7	44.2	29
6	52	5.8	50.0	30
12	64	11.5	61.5	31
7	71	6.7	68.3	32
7	78	6.7	75.0	33
10	88	9.6	84.6	34
2	90	1.9	86.5	35
2	92	1.9	88.5	38
3	95	2.9	91.3	39
2	97	1.9	93.3	40
1	98	1.0	94.2	44
1	99	1.0	95.2	47
1	100	1.0	96.2	48
2	102	1.9	98.1	50
1	103	1.0	99.0	55
1	104	1.0	100.0	58

TABLA 3.3. NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS DE LA MUESTRA.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	NIVEL DE ESTUDIOS:
99	99	95.2	95.2	DIPLOMADOS
5	104	4.8	100.0	LICENCIADOS

TABLA 3.4. NIVEL DE CONTRATACION DE LAS PERSONAS DE LA MUESTRA.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	SITUACION LABORAL
19	19	18.3	18.3	CONTRATADOS MENOS DE UN AÑO.
8	27	7.7	26.0	" ENTRE UNO Y DOS AÑOS.
77	104	74.0	100.0	" MAS DE DOS AÑOS Y FIJOS.

TABLA 3.5. REMUNERACION MENSUAL PERCIBIDA.

COUNT	CUM		SUELDO PERCIBIDO:
	COUNT	PCT	
1	1	1.0	NS/ NC
1	2	1.0	HASTA 50 MIL
7	9	6.7	HASTA 75 MIL
80	89	76.9	HASTA 100 MIL
13	102	12.5	HASTA 150 MIL
2	104	1.9	HASTA 250 MIL

TABLA 3.6. TIPO JORNADA REALIZADA.

COUNT	CUM		TIPO DE JORNADA:
	COUNT	PCT	
2	2	1.9	NS / NC
5	7	4.8	JORNADA PARTIDA FIJA
68	75	65.4	JORNADA INTENSIVA FIJA
29	104	27.9	HORARIO FLEXIBLE Y/O IRREGULAR.

TABLA 3.7. NIVEL JERARQUICO DE LAS PERSONAS DE LA MUESTRA.

COUNT	CUM		NIVEL JERARQUICO:
	COUNT	PCT	
74	76	71.2	A.T.S.
30	104	28.8	SUPERVISORES

TABLA 3.8. ANTIGÜEDAD DE LAS PERSONAS DE LA MUESTRA.

COUNT	CUM		ANTIGÜEDAD:
	COUNT	PCT	
3	3	2.9	NS / NC
2	5	1.9	MENOS DE UN MES
9	14	8.7	ENTRE UN MES Y UN AÑO
6	20	5.8	ENTRE UNO Y DOS AÑOS
17	37	16.3	ENTRE DOS Y CINCO AÑOS
30	67	28.8	ENTRE CINCO Y DIEZ AÑOS
37	104	35.6	MAS DE DIEZ AÑOS.

10. RESUMEN.

El propósito de este capítulo ha sido la formulación de los objetivos e hipótesis de nuestro trabajo, la descripción de los aspectos metodológicos e instrumentales utilizados y la descripción de la muestra de enfermeras, a partir de la cual hemos obtenido nuestros datos.

Como señalábamos al principio del capítulo, el presente trabajo forma parte de una investigación de equipo enfocada al conocimiento de los roles en las organizaciones, las disfunciones a que están expuestos y las consecuencias que supone su desempeño. Por otro lado, la revisión llevada a cabo sobre los roles de la enfermeras ha puesto de manifiesto una serie de aspectos del desempeño de dicho rol que son susceptibles de análisis empíricos más exhaustivos. En función de este marco general de intereses, hemos formulado los objetivos de nuestra investigación, a partir de los cuales han sido formuladas las hipótesis.

Para alcanzar dichos objetivos e hipótesis hemos seleccionado un conjunto de variables relacionadas con el stress y el strain de rol, sobre las que mayor incidencia se hace en la literatura sobre el tema. Asimismo, hemos utilizado una serie de instrumentos de evaluación que nos han permitido obtener medidas de los mismos, y una serie de técnicas metodológicas para poner a prueba las hipótesis de partida.

Las variables consideradas hacen referencia a aspectos demográficos de las personas focales, aspectos organizacionales y aspectos que se derivan del desempeño del rol de las personas focales.

Para poner a prueba las hipótesis planteadas en nuestro trabajo hemos utilizado un diseño correlacional. Por su parte, la medición de las variables consideradas en el estudio se llevó a cabo mediante la "Batería R", compuesta por seis cuestionarios diferentes y elaborada por Peiró y cols. en 1984.

La muestra del presente estudio quedó constituida por 104 sujetos, miembros del personal de enfermería que desempeñan su rol en organizaciones hospitalarias de la Comunidad Valenciana.

APENDICE :

BATERIA R

PRESENTACION:

*Estimado colaborador:

La mayoría de las personas pasamos una gran parte de nuestro tiempo realizando un trabajo u otros tipos de tareas en organizaciones, tales como empresas, fabricas, hospitales, comercios, escuelas, etc. Por ello, nuestras condiciones de trabajo, nuestras relaciones con los companeros, el trabajo mismo y nuestras opiniones sobre el tienen gran importancia en nuestra vida.

La investigación de todos estos aspectos, y de las organizaciones en general, se vuelve así necesaria para la mejora de las relaciones humanas y para aumentar con ello la satisfacción personal, y la calidad de vida.

En las paginas siguientes usted encontrara muchas preguntas relacionadas con todas estas cuestiones. Para su completa tranquilidad, el cuestionario es absolutamente anonimo y tampoco es necesario consignar el nombre de la organizacion concreta donde usted trabaja. Como es propio de la investigacion de este tipo, solo nos interesa poder obtener algunas conclusiones generales.

Por todo ello puede usted responder con toda sinceridad y confianza. Tenga en cuenta que es preferible carecer de un dato que poseer un dato falso. Hasta tal punto es imprescindible su sinceridad. Gracias a colaboraciones desinteresadas como la de usted al rellenar este cuestionario es posible mejorar nuestro conocimiento de las organizaciones humanas haciendolas cada vez, precisamente eso, un poco mas humanas.

Muchas gracias por su interes y por su colaboracion sincera."

INSTRUCCIONES:

Todas las preguntas que usted encontrara en las paginas siguientes llevan delante un numero de pregunta. Fijese siempre en ese numero y conteste en el lugar indicado con el mismo numero en la hoja de respuestas. De este modo todas las preguntas quedaran contestadas en la hoja de respuestas. No escriba nada por favor en este cuadernillo.

En algunas preguntas usted debera escoger una alternativa entre un conjunto de respuestas posibles que nosotros le facilitamos. Cada alternativa lleva al lado un numero.

Escriba con claridad en la hoja de respuestas el numero de la alternativa de respuesta que usted escoja.

En general, tiene que escoger una y solo una respuesta a cada pregunta. Veamoslo con un ejemplo:

EJEMPLO:

E.1.- Si usted pudiera escoger, que tipo de jornada le gustaria ?

- 1.- Jornada partida (trabajar por la manana y por la tarde).
- 2.- Jornada intensiva (trabajar todas las horas por la manana).
- 3.- Horario flexible (tener una cantidad determinada de horas que hacer a la semana que usted puede distribuir a su conveniencia).

Supongamos que usted desea contestar la alternativa "3.- Horario flexible", para ello deberia buscar en la hoja de respuestas la pregunta "E.1.-", y escribir a su lado el numero "3".

Como este es un ejemplo resuelto si mira ahora la hoja de respuestas comprobara como ha sido contestada esta pregunta E.1.

Ha comprendido bien ? Si tiene alguna duda consulte a su entrevistador, gustosamente le atendera.

1. CUESTIONARIO PF-4.

A. Cual es su oficio ?

(Escribalo en la hoja de respuestas y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba solo aquel oficio que desempeña en su actual puesto de trabajo. En caso de que sean varios, el que le ocupe mas tiempo.)

B. Cual es su categoria ?

(Escribala en la hoja de respuestas, detallandola todo lo posible.)

1. Sexo:

- 1) Varon.
- 2) Mujer.

2. Edad:

(Escriba su edad con numero en la hoja de respuestas.)

3. Estado civil.

- 1) Soltero.
- 2) Casado.
- 3) Viudo.
- 4) Divorciado.

4. Cuantos hijos tiene ?

- 1) Ninguno.
- 2) Uno.
- 3) Dos.
- 4) Tres.
- 5) Cuatro o cinco.
- 6) Mas de cinco.

5. Cuantas personas en total, incluyendose usted, dependen economicamente de sus ingresos ?

(Escriba el numero en la hoja de respuestas.)

6. Senale aquellos estudios que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno.
- 2) Sabe leer y escribir.
- 3) Primarios (Certificado Escolaridad, Graduado.)
- 4) Formacion Profesional Primer Grado.
- 5) Formacion Profesional Segundo Grado.
- 6) B.U.P. o Bachiller.
- 7) Titulacion Media (Escuelas Tecnicas, Profesores E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.)
- 8) Licenciados y Doctores.

7. Situacion Laboral:

- 1) Trabajo sin nomina o contrato legalizado, eventual por terminacion de tarea o realizando una sustitucion, contrato de seis meses o menos.
- 2) Contrato de uno o dos anos.
- 3) Contrato por mas de dos anos y fijos.

8. Es usted empresario ?

- 1) No.
- 2) Si.

9. Cual es el total que usted percibe mensualmente por el conjunto de sus prestaciones a la empresa, incluyendo fijos, comisiones, pluses, intereses de acciones, dietas, kilometrajes, etc. ?

- 1) Menos de 25.000 pts.
- 2) Entre 25.001 y 35.000 pts.
- 3) Entre 35.001 y 50.000 pts.
- 4) Entre 50.001 y 75.000 pts.
- 5) Entre 75.001 y 100.000 pts.
- 6) Entre 100.001 y 150.000 pts.
- 7) Entre 150.001 y 250.000 pts.
- 8) Mas de 250.000 pts.

10. Que tipo de horario tiene usted en su trabajo ?

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.

11. Que cantidad media de horas le dedica diariamente a su trabajo? (Escriba la cantidad que corresponda en la hoja de respuestas.)

A continuacion le presentamos una serie de prestaciones que es posible que su empresa le facilite. Si es asi escriba un 1 en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas. Si no se la facilita escriba un 0.

12. Seguridad Social.

- 0) Si.
- 1) No.

13. Vacaciones pagadas.

- 0) Si.
- 1) No.

14. Economato.

- 0) Si.
- 1) No.

15. Ropa de trabajo y calzado.

- 0) Si.
- 1) No.

16. Residencias o campamentos de verano.

- 0) Si.
- 1) No.

17. Cursos de formacion.

- 0) Si.
- 1) No.

18. Asistencia psicologica.

- 0) Si.
- 1) No.

19. Revision medica.

- 0) Si.

1) No.

20. Vehiculo.

0) Si.

1) No.

21. Comedor.

0) Si.

1) No.

22. Otras.

(Si usted senala esta ultima alternativa, detalle ademas, por favor, en la hoja de respuestas cual o cuales).

0) Si.

1) No.

23. Indiquenos en cual de las siguientes categorias jerarquicas se situa usted, aproximadamente, en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa.

1) Empleado o trabajador.

2) Supervisor o capataz.

3) Mando intermedio.

4) Directivo.

5) Alta direccion o direccion general.

24. A que edad inicio su primer trabajo remunerado ?

(Escriba el numero en la hoja de respuestas.)

25. Cual es su antiguedad en la empresa ?

1) Menos de 1 mes.

2) Entre 1 mes y 1 ano.

3) Entre 1 y 2 anos.

4) Entre 2 y 5 anos.

5) Entre 5 y 10 anos.

6) Mas de 10 anos.

26. Ha permanecido usted en la misma categoria jerarquica desde que entro en su empresa ?

1) No.

2) Si.

27. Cuantos puestos ha ascendido usted desde que entro en ella ?
(Escriba el numero de ascensos que ha tenido usted desde su ingreso en la empresa en la hoja de respuestas.)

28. Cuantos puestos o categorias ha descendido desde que entro en ella ?

(Escriba el numero en la hoja de respuestas. Si tuvo ascensos y descensos sencillamente consigne su numero segun se le indica en la pregunta anterior y en esta).

29. Cuantas veces ha cambiado de puesto sin alterar su nivel o categoria profesional de hecho ? Se entiende por ello tener distinta tarea sin aumentar o disminuir el nivel jerarquico de puestos. (Escriba el numero en la hoja de respuestas).

30. Cuantos trabajos remunerados ha desempenado usted antes del presente ? (Escriba el numero en la hoja de respuestas.)

31. Esta usted afiliado a algun sindicato ?

1) No.

2) Si. (Si lo desea puede senalar cual en la hoja de respuestas.)

32. Es miembro del comite de empresa o tiene algun cargo de representacion sindical ?

1) No.

2) Si.

33. Pertenece usted a algun Colegio o asociacion profesional ?

1) No.

2) Si.

34. Hay algun otro trabajo bien aqui o fuera de su empresa que le gustaria mas que el que hace ahora ?

1) No, prefiero el trabajo que tengo actualmente.

2) Si, preferiria otro trabajo.

35. Si usted tuviera oportunidad de hacer el mismo trabajo por el mismo dinero, pero en otra empresa, permaneceria en la suya actual ?

1) Me quedaria en esta empresa.

2) Preferiria ir a la otra empresa.

36. Con que frecuencia por termino medio falta usted a su trabajo por causas justificadas o injustificadas ?

- 1) Nunca.
- 2) Aproximadamente un dia al mes o menos.
- 3) Entre dos y tres dias al mes.
- 4) Entre cuatro y cinco dias al mes.
- 5) Seis o mas dias al mes.

37. Con que frecuencia por termino medio llega usted tarde a su trabajo por causas justificadas o injustificadas ?

- 1) Nunca.
- 2) Aproximadamente una vez al mes o menos.
- 3) Entre dos y tres veces al mes.
- 4) Entre cuatro y cinco veces al mes.
- 5) Seis o mas veces al mes.

38. Podria indicarnos el grado de tension y ansiedad que le produce su ocupacion ?

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

A continuacion le presentamos una lista de características personales. Podria indicarnos como se describiria usted en cada una de ellas ? Para ello, escoja en cada característica una de las cuatro alternativas siguientes y escriba su numero en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas.

39. Timido.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

40. Seguro de si mismo. Autoconfiado.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

41. Excitable.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

42. Facilidad para hacer amigos.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

43. Tiene altibajos en su estado de animo.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

44. Le gusta que se le imponga una disciplina estricta.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

45. Agresivo.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

46. Se preocupa de lo que le rodea.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

47. Impulsivo. A menudo actua por la presion del momento.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

43. Descuidado.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

49. Sensible hacia los demas, atento a los problemas de los otros.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

50. Alegre, animado.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

51. Tenso, irritable, nervioso.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

52. Facilmente desconcertable.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

53. Sabe exponer convincentemente sus puntos de vista.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

54. Prefiere hacer las cosas a su manera.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

55. Se resiste al control. Le molesta recibir ordenes.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

56. Muy critico. Encuentra defectos a las cosas con facilidad.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

57. Independiente.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

58. Le gusta que las cosas esten limpias, cuidadas, ordenadas.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

59. Ambicioso.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

60. Negociante.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

61. Inteligente.

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

CUESTIONARIO CR-4.

Las preguntas B.1 a B.10 pretenden obtener una lista de aquellas personas y grupos que son relevantes para su trabajo, pertenezcan o no a su empresa (clientes, proveedores, personal de servicios, compañeros, jefes, subordinados, amigos, familiares ...). Obviamente no estamos interesados en sus nombres propios sino en aquellas características suyas que puedan ser importantes. No obstante como vamos a formularle una serie de preguntas acerca de las características y trabajos de esas personas, vamos a pedirle que escriba usted su nombre de pila o en su defecto aquel por el que usted las conozca, para que usted pueda así identificarlas en las respuestas siguientes.

En la parte inferior de la hoja de respuestas encontrara un encasillado numerado del 1 al 25. Escriba allí, despues de girar la hoja, los nombres de esas personas o grupos siguiendo el orden que le sugieren las preguntas b.1 a b.10. Escriba un solo nombre en cada casilla, uno a continuacion de otro. No deje casillas en blanco entre ellas. Si al final recuerda alguna persona o grupo mas, anadala a continuacion sin importarle romper el orden de las preguntas b.1 a b.10. El resultado sera una lista de personas y grupos escrita en sentido vertical a lo largo del casillero de la hoja de respuestas de este cuestionario. Posiblemente usted no rellenara las 25 casillas de que dispone. No le preocupe esta numeracion cuya unica finalidad es que le sirva de guia al contestar.

b.1. Quien es su inmediato supervisor, la persona a la que informa directamente de su trabajo ?

b.2. Hay otras personas mas a las que usted informe, alguien a quien usted tenga que dar cuenta directamente de sus actividades?

b.3. Hay alguien mas con capacidad de sugerirle, ordenarle o influirle realmente en su trabajo y los aspectos relacionados con el ?

b.4. Hay personas que tengan que darle cuenta a usted de sus actividades, alguien cuyo trabajo usted deba supervisar o juzgar de algun modo ?

b.5. Hay alguna otra persona a la que usted tenga que tener en cuenta bien porque su trabajo afecte al suyo o viceversa ?

b.6. Hay alguna persona cuya posicion en la empresa o centro este por cualquier motivo relacionada con la suya, que pueda influirle del algun modo en su trabajo ?

b.7. Hay alguna persona dentro de la empresa o centro que sea importante personalmente para usted, con la que usted comenta o consulta cosas de su trabajo ?

b.8. Fuera de la empresa, hay alguna persona cuya relacion personal sea importante para usted y con la que comente o consulte asiduamente cosas de su trabajo ? (Por ejemplo, esposa, amigos, familiares ...).

b.9. Hay alguna otra persona mas fuerade la empresa tales como clientes, proveedores, miembros de su asociacion profesional, miembros de otras organizaciones de la competencia con la que usted se relacione, sindicatos, personal de servicios, etc. que tengan alguna influencia real ensu trabajo ?

b.10. Por ultimo, hay alguien mas que tenga na influencia real sobre su trabajo, sobre su desempeno en el mismo, o sobre aspectos importantes relacionados con el ?

Ahora habra obtenido usted una lista completa de todas las personas, grupos y asociaciones relevantes para su trabajo. El resto de las preguntas de este cuestionario se refieren a esas personas y grupos, por eso, el numero que las identifica lo emos colocado en la parte superior del encasillado de la hoja de respuestas.

El encasillado restante de la hoja de respuestas sirve para contestar las preguntas siguientes. Debe contestar cada una de las preguntas para cada una de las personas y grupos de su lista. Para ello piense la primera pregunta para la primera persona o grupo, escoja la alternativa que desea contestar y escriba el numero de la alternativa que escogio en la casilla de esa persona para esa pregunta. Piense despues la misma pregunta para la segunda persona de su lista, conteste y siga adelante en ese orden. Naturalmente las respuestas a una misma pregunta seran distintas para cada persona o grupo.

Algunas preguntas se referiran solo a parte de las personas o grupos de su lista. Rellene con una cruz (x) en tal caso las casillas correspondientes a aquellas personas a las que no se refiere la pregunta.

Si tuviera alguna duda consultenos con toda confianza que muy gustosamente le atenderemos.

ESTAS SON LAS PREGUNTAS REFERIDAS A LAS PERSONAS DE SU LISTA:

62. Escriba el numero de miembros que compone cada uno de los grupos de personas que le hayan aparecido en su lista.

63. Indiquenos de cada persona si trabaja o no en la misma empresa que usted, atendiendo a las siguientes alternativas:

- 1) Trabaja en mi empresa o centro.
- 2) Trabaja en otra empresa que mantiene relaciones con la mia.
- 3) No trabaja en ninguna organizacion relacionada directamente con la mia o no desempeña ningun trabajo remunerado.

64. De las personas que trabajan en su empresa, diganos si pertenecen o no al mismo departamento, seccion o servicio que usted.

- 1) Pertenecen a mi departamento o seccion.
- 2) Pertenecen a otros departamentos o secciones.

65. De cada una de las personas que trabajan en su empresa diganos en que medida puede usted influir en las decisiones de esas personas relacionadas con la empresa.

- 1) No puedo influir nada.
- 2) Puedo influir poco.
- 3) Puedo influir bastante.
- 4) Puedo influir mucho.

66. De las personas que trabajan en su empresa, indiquenos en cual de las siguientes categorias jerarquicas se situan.

- 1) Empleados y trabajadores.
- 2) Supervisores, encargados o capataces.
- 3) Mandos intermedios.
- 4) Directivos.
- 5) Alta direccion o direccion general.

67. Indiquenos el sexo de cada una de esas personas.

- 1) Varon.
- 2) Mujer.

68. Indiquenos el nivel de estudios que aproximadamente tienen esas personas.

- 1) Ninguno.
- 2) Sabe leer y escribir.
- 3) Elementales, primarios, E.G.B.
- 4) Formacion profesional.
- 5) Bachiller o B.U.P.
- 6) Titulaciones medias.
- 7) Titulados superiores.

69. Indiquenos a su juicio en que grupo de edad se sitúan cada una de esas personas.

- 1) Menos de 20 años.
- 2) Entre 21 y 30 años.
- 3) Entre 31 y 40 años.
- 4) Entre 41 y 50 años.
- 5) Entre 51 y 60 años.
- 6) Mas de 60 años.

70. De las personas que trabajan en su empresa díganos su antigüedad.

- 1) Tiene menos antigüedad que yo.
- 2) Tiene aproximadamente la misma antigüedad que yo.
- 3) Es mas antiguo que yo.

71. De las personas de su lista que pertenecen a su empresa o a otras organizaciones relacionadas con ella, díganos en que medida cree usted que desempeñan bien sus trabajos.

- 1) Nada bien.
- 2) Escasamente bien.
- 3) Bastante bien.
- 4) Muy bien.

72. De cada una de las personas que pertenecen a su organización o a otras relacionadas con la suya, díganos si pertenecen o no a un sindicato.

- 1) No pertenecen a un sindicato.
- 2) Pertenecen a un sindicato.

73. Cuan importantes son cada una de las personas de su lista para determinar como hacer su trabajo u otros aspectos relacionados con el ?

- 1) Nada importante.
- 2) Poco importante.
- 3) Bastante importante.
- 4) Muy importante.

74. En que medida le presionan cada una de las personas de su lista para que usted realice su trabajo de manera diferente a como usted lo haria ?

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

75. De las personas que trabajan en su empresa, díganos que posición jerárquica ocupan respecto a usted.

- 1) Ocupa una posición inferior a la mía.
- 2) Ocupa una posición del mismo nivel jerárquico que yo.
- 3) Ocupa una posición superior a la mía.

76. De cada una de las personas de su lista, indiquenos el nivel de relación personal que mantiene con usted.

- 1) Me cae fatal.
- 2) No me cae muy bien.
- 3) Me resulta indiferente.
- 4) Me resulta agradable.
- 5) Es un buen amigo.
- 6) Es uno de mis mejores amigos.

77. De cada una de las personas de su lista, en qué medida valora usted sus opiniones y juicios ?

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

78. De cada una de las personas de su lista en qué medida tiene derecho legítimo para exigirle que haga cosas en su trabajo de manera diferente a como usted las haría ?

- 1) Ninguno.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

79. De cada una de las personas de su lista, qué capacidad real tiene para recompensarle o castigar su conducta de algún modo?

- 1) Ninguna.
- 2) Poca.
- 3) Bastante.
- 4) Mucha.

80. De cada una de las personas de su lista, con que frecuencia habla o se relaciona con ellas ?

- 1) Una vez al mes o menos.
- 2) Varias veces al mes.
- 3) varias veces por semana
- 4) Una o dos veces al dia.
- 5) Mas de dos veces al dia.
- 6) casi constantemente.

81. De cada una de las personas de su lista, con que frecuencia tiene usted conflictos relacionados con su trabajo ?

- 1) Nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) Bastantes veces.
- 4) Muchas veces.

82. Suponga que usted se encuentra con algun tipo de dificultad en su trabajo, en que medida cada una de las personas de su lista estaria dispuesta a ayudarle si usted se lo pidiera ?

- 1) Nada dispuesta.
- 2) Poco dispuesta.
- 3) Bastante dispuesta.
- 4) Muy dispuesta.

83. Si usted tuviera un problema dentro de su empresa, en que medida cree que cada una de las personas e su lista haria frente comun con usted para efender sus intereses legitimos ?

- 1) No estaria nada dispuesta.
- 2) Estaria poco dispuesta.
- 3) Estaria bastante dispuesta.
- 4) Estaria muy dispuesta.

84. Cuanto dependen de usted cada una de las personas de su lista que son miembros de su empresa o trabajan en empresas relacionadas con la suya para poder desempenar adecuadamente sus trabajos ?

- 1) No depende nada.
- 2) Depende poco.
- 3) Depende bastante.
- 4) Depende mucho.

85. Cuanto depende usted de cada una de las personas que trabajan en su empresa o en otras empresas relacionadas con la suya para poder desempeñar usted adecuadamente su trabajo ?

- 1) No dependo nada.
- 2) Dependo poco.
- 3) Dependo bastante.
- 4) Dependo mucho.

86. Con que frecuencia cada una de las personas de su lista esperan de usted o le piden que haga en su trabajo cosas incompatibles o muy dificiles de realizar conjuntamente ?

- 1) Nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) Bastantes veces.
- 4) Muchas veces.

CUESTIONARIO VO-4.

Las preguntas k.1 a k.5 pretenden obtener una descripción completa de la actividad de su empresa. Escriba con letra sus respuestas en la hoja de respuestas.

k.1. Especifique el ramo a que pertenecen las actividades de su empresa. Anada, además, si es comercial o industrial, de servicios, agrícola, ganadera, financiera, educativa, de transportes, sanitaria, hotelera, etc. (escribalo en el espacio correspondiente de la hoja de respuestas).

k.2. Describa detalladamente la actividad a que se dedica su empresa.

k.3. Díganos con que productos trata su empresa. Señale si los produce, los compra y vende como intermediaria, los transforma de algún modo, los comercializa o distribuye, etc.

k.4. Escriba, por favor, a que tipo de tratamientos se someten típicamente los productos con que trabaja. Detalle, por ejemplo, si se trata de producción en cadena, artesanal, etc.

k.5. Explique cuáles son las fuentes de ingreso de su empresa.

Para las preguntas siguientes escriba el número de alternativa en la hoja de respuestas.

87. Su empresa es:

- 1) Pública o mayoritariamente pública.
- 2) Privada o mayoritariamente privada.

88. Su empresa es:

- 1) Local.
- 2) Provincial.
- 3) Regional.
- 4) Nacional.
- 5) Multinacional.

89. A su juicio, su empresa esta:

- 1) Nada tecnificada.
- 2) Poco tecnificada.
- 3) Bastante tecnificada.
- 4) Muy tecnificada.

90. Entendemos por profesionales en esta pregunta, aquellas personas con formacion superior, tales como economistas, ingenieros, abogados, medicos, etc. A su juicio, cuantos profesionales hay en su organizacion ?

- 1) Ningun profesional.
- 2) Aproximadamente un profesional de cada 10 miembros.
- 3) Aproximadamente entre 2 y 4 de cada 10 miembros.
- 4) Aproximadamente entre 5 y 7 de cada 10 miembros.
- 5) Aproximadamente 8 o mas de cada 10 miembros.

91. En general, en su empresa, los directivos y mandos se comportan:

- 1) Preocupados exclusivamente por el trabajo, aun a costa de las personas o sus relaciones.
- 2) Preocupados principalmente por el trabajo pero con consideracion hacia las personas y sus relaciones.
- 3) Tan preocupados por el trabajo como por las personas y sus relaciones.
- 4) Principalmente preocupados por las personas y sus relaciones pero con consideracion hacia el trabajo.
- 5) Preocupados por las personas y sus relaciones aun a costa de lo concerniente al trabajo.

92. En general, en su empresa los directivos y mandos se comportan:

- 1) Mayoritariamente de forma autoritaria, sin consultar decisiones.
- 2) Mayoritariamente de forma participativa, consultando a sus subordinados.
- 3) Mayoritariamente "dejando hacer", permitiendo hacer a sus subordinados e interviniendo escasamente sobre ellos.

CUESTIONARIO C.C.-4.

93. Casi todas las personas en su trabajo, se ven obligadas a hacer de una determinada manera tareas que les gustaria hacer de forma diferente. Si usted fuera totalmente libre para elegir la forma de realizar su trabajo, como lo haria ?

- 1) Exactamente igual que lo hago ahora.
- 2) Introduciria pequenos cambios.
- 3) Introduciria cambios importantes.
- 4) Lo cambiaria totalmente.

94. Si usted fuera totalmente libre para elegir en su trabajo la distribucion del tiempo dedicado a las diferentes tareas que hay en el, como lo distribuiria usted ?

- 1) Exactamente igual que lo hago ahora.
- 2) Introduciria pequenos cambios.
- 3) Introduciria cambios importantes.
- 4) Lo cambiaria totalmente.

95. Si usted fuera totalmente libre para escoger el grado de su autoridad en la empresa, optaria por:

- 1) Tener exactamente igual autoridad que ahora.
- 2) Introduciria pequenos cambios en mi nivel de autoridad.
- 3) Introduciria grandes cambios en mi nivel de autoridad.
- 4) Cambiaria totalmente mi nivel de autoridad.

96. Si usted fuera totalmente libre para escoger su grado de responsabilidad en la empresa, optaria por:

- 1) Tener la misma que ahora.
- 2) Introduciria pequenos cambios en mi grado de responsabilidad.
- 3) Introduciria grandes cambios en mi grado de responsabilidad.
- 4) Cambiaria totalmente mi grado de responsabilidad.

Cada puesto de trabajo puede requerir formas de ser distintas. Imagínese que usted quisiera contratar a una persona para su puesto. Indíquenos, en su opinión, en que medida cada una de las características nombradas en la siguiente lista resultarían adecuadas para el desempeño ideal de su puesto de trabajo. Como habría de ser la persona ideal para ocupar su puesto de trabajo? Para responder califique cada una de las características de la lista siguiente escogiendo siempre una sola de las siguientes alternativas de respuesta:

- 0) Es una característica indiferente para mi puesto de trabajo.
- 1) Es una característica nada adecuada para mi puesto de trabajo.
- 2) Es una característica poco adecuada para mi puesto de trabajo.
- 3) Es una característica bastante adecuada para mi puesto de trabajo.
- 4) Es una característica muy adecuada para mi puesto de trabajo.

(Escriba el número de la alternativa escogida para cada característica en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas). Esta es la lista de características que debe calificar:

97. Timido.
98. Seguro de si mismo. Autoconfiado.
99. Excitable
100. Facilidad para hacer amigos.
101. Tiene altibajos en su estado de animo.
102. Le gusta que se le imponga una disciplina estricta.
103. Agresivo.
104. Se preocupa de lo que le rodea.
105. Impulsivo, a menudo actua por la presion del momento.
106. Descuidado.
107. Sensible hacia los demas, atento a los problemas de los otros.
108. Alegre, animado.
109. Tenso, irritable, nervioso.
110. Facilmente desconcertable.
111. Sabe exponer convincentemente sus puntos de vista.
112. Pefiere hacer las cosas a su manera.
113. Se resiste al control, le molesta recibir ordenes.
114. Muy critico, encuentra defectos a las cosas con facilidad.
115. Independiente.
116. Le gusta que las cosas esten limpias, cuidadas, ordenadas.
117. Ambicioso.
118. Negociante.
119. Inteligente.

Le presentamos a continuacion una lista de situaciones que ocurren o pueden ocurrir en las empresas. Le pedimos que nos diga con que frecuencia le pasan a usted o se encuentra usted en ellas. Para ello puede escoger para cada pregunta una de las alternativas siguientes:

- 1) No me ocurre nunca.
- 2) Estoy pocas veces en esa situacion.
- 3) Estoy bastantes veces en esa situacion.
- 4) Estoy muchas veces en esa situacion.

Como de costumbre, escriba el numero de la alternativa escogida para cada pregunta en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas. Esta es la lista de situaciones:

- 120. Tener conflicto por no poder satisfacer las demandas contradictorias de varias personas.
- 121. Encontrarse cogido "entre dos fuegos" dentro de la empresa y tener que desempeñar papeles de mediacion.
- 122. Recibir ordenes contradictorias de dos superiores distintos.
- 123. Encontrarse en un grupo e trabajo cuyos miembros estan enfrentados entre si.
- 124. Tener conflicto entre las exigencias del trabajo y los deseos familiares.
- 125. Recibir demandas contradictorias por parte de sus subordinados.
- 126. No poder satisfacer a la vez las aspiraciones de sus superiores y sus subordinados.
- 127. Tener autoridad insuficiente para haerse cargo de las responsabilidades que se le asignan.
- 128. Tener al sobrecarga de trabajo que usted no pueda acabarlo en su jornada ordinaria o en el plazo asignado para ello.
- 129. Sentirse con una cualificacion y preparacion profesional insuficiente para realizar su trabajo.
- 130. La excesiva cantidad de trabajo que tiene interfiere con la calidad de su ejecucion.
- 131. Tener demasiadas responsabilidades delegadas por sus superiores.
- 132. No poder realizar una tarea o alcanzar un objetivo a causa de que la empresa no le facilita los suficientes medios y recursos.

CUESTIONARIO A-4.

Considere ahora sus relaciones con sus superiores y supervisores, con los que desempeñan un puesto aproximadamente de su mismo nivel jerárquico, y también con sus subordinados. Especialmente con aquellas personas de estos tres niveles que cito usted en su lista de personas, siempre que sean miembros de su organización.

Para las seis preguntas siguientes dispone usted de estas alternativas de respuesta:

- 1) Nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) Bastantes veces.
- 4) Muchas veces.

Escoja una de ellas para cada pregunta y escriba, por favor, su número en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas.

133. Por lo general, sus superiores y supervisores, le expresan claramente o que esperan, necesitan o quieren que usted haga ?

134. Por lo general, aquellos compañeros y personas que ocupan aproximadamente su mismo nivel jerárquico, le expresan claramente lo que esperan, necesitan o quieren que usted haga ?

135. Por lo general, sus subordinados y aquellas personas de menor nivel jerárquico que usted con las que se relaciona, le expresan claramente lo que esperan, necesitan o quieren que usted haga ?

136. Con que frecuencia conoce usted la valoración que sus superiores tienen acerca de su desempeño en el trabajo y otros aspectos importantes del mismo ?

137. Con que frecuencia conoce usted la valoración que aquellas personas que ocupan aproximadamente su mismo nivel jerárquico tienen acerca de su desempeño en el trabajo y otros aspectos importantes del mismo ?

138. Con que frecuencia conoce usted la valoración que sus subordinados tienen acerca de su desempeño en el trabajo y otros aspectos importantes del mismo ?

Para las preguntas restantes de este cuestionario dispone usted de estas alternativas de respuesta:

- 1) Nada.
- 2) Poco.
- 3) Bastante.
- 4) Mucho.

Escoja una de ellas para cada pregunta y escriba, por favor, su número en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas.

Que cantidad de información tiene usted acerca de los siguientes aspectos de su trabajo ?

139. Objetivos, cuotas, nivel de producción o calidad que debe alcanzar.
140. Tareas del puesto de trabajo.
141. Límites de sus responsabilidades y competencias.
142. Límites de su autoridad.
143. Medios y procedimientos para llevar a cabo objetivos y realizar su tarea.
144. Sanciones y recompensas que pueden derivarse para usted de su trabajo.
145. Promociones y ascensos que puede obtener.
146. Fines, planes, previsiones y política general de su empresa.
147. Derechos laborales y sociales de todo tipo que le correspondan.

Que grado de claridad de la información tiene usted acerca de los siguientes aspectos de su trabajo ?

148. Objetivos, cuotas, nivel de producción o calidad que debe alcanzar.
149. Tareas del puesto de trabajo.
150. Límites de sus responsabilidades y competencias.
151. Límites de su autoridad.

152. Medios y procedimientos para llevar a cabo objetivos y realizar su tarea.
153. Sanciones y recompensas que pueden derivarse para usted de su trabajo.
154. Promociones y ascensos que puede obtener.
155. Fines, planes, previsiones y política general de su empresa.
156. Derechos laborales y sociales de todo tipo que le correspondan.

CUESTIONARIO S.3.

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfaccion o insatisfaccion en algun grado. Califique de acuerdo con estas alternativas el grado de satisfaccion o insatisfaccion que le producen distintos aspectos de su trabajo:

- 1) Muy insatisfecho.
- 2) Bastante insatisfecho.
- 3) Algo insatisfecho.
- 4) Indiferente.
- 5) Algo satisfecho.
- 6) Bastante satisfecho.
- 7) Muy satisfecho.

Tal vez algun aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las caracteristicas de su puesto de trabajo. En ese caso, entiendalo haciendo referencia a aquellas caracteristicas de su trabajo mas semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfaccion o insatisfaccion que le produce.

En otros casos la caracteristica que se le propone puede estar ausente de su trabajo, aunque muy bien podria estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfaccion o insatisfaccion que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusieramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfaccion o insatisfaccion que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la caracteristica que le propongamos no este presente, ni pueda estar presente en su trabajo. Son caracteristicas que no tienen relacion alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alterativa,

- 4) Indiferente,

y responda un "4" en la hoja de respuestas. Tal caso podria darse, por ejemplo, si le propuesieramos calificar "remueracion por kilometraje", y su trabajo ademas de estar situado en su misma poblacion, fuera completamente sedentario sin exigir jamas desplazamiento alguno.

En todos los demas casos posibles, escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas y escriba, como de costumbre su numero en el lugar correspondiente de la hoja de respuestas.

157. Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza.
158. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.
159. Las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo.
160. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en las que usted destaca.
161. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
162. El salario que usted recibe.
163. El sistema de comisiones, premios economicos e incentivos que recibe.
164. La remuneracion por kilometrajes o transportes que obtiene.
165. Las dietas y pluses que recibe.
166. Los detalles que debe hacer (cantidad de dinero percibido por unidad de produccion).
167. La remuneracion de las horas extraordinarias que recibe.
168. La remuneracion por antiguedad que recibe.
169. El horario de su jornada de trabajo.
170. Los objetivos, metas y tasa de produccion que debe alcanzar.
171. La calidad de produccion que obtiene o puede obtener.
172. El ritmo de trabajo a que esta sometido.
173. Los medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea.
174. Vehiculos o medios de transporte que la empresa pone para que usted realice su tarea.
175. El sistema de turnos de trabajo a que se ve sometido su puesto.
176. El cronometraje de tiempos que debe cumplir (tiempos de que dispone para acabar tareas).
177. El numero de horas extraordinarias que realiza.
178. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
179. El entorno fisico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
180. La iluminacion de su lugar de trabajo.
181. La ventilacion de su lugar de trabajo.
182. La toxicidad de su puesto, el riesgo de contraer infecciones o enfermedades profesionales.
183. La penosidad de su puesto.
184. La peligrosidad de su puesto.
185. El nivel de ruido en el lugar de trabajo.
186. La temperatura de su local de trabajo.
187. La postura en que debe realizar su trabajo.
188. La accesibilidad y comodidad de maquinas.
189. La distancia y medios de comunicacion de su domicilio a su centro de trabajo.
190. El lugar fisico en que esta ubicado su centro de trabajo (industrial, urbano, rural, zona verde, etc).
191. Los sanitarios y servicios higienicos de su centro de trabajo y su salubridad.

192. La distancia fisica a que se encuentra del companero o trabajador mas proximo.
193. La visibilidad de otras personas desde su punto de trabajo.
194. La decoracion y ambiente fisico de su lugar de trabajo.
195. Las taquillas y vestuarios de su centro de trabajo.
196. Los servicios de agua o bar en su lugar de trabajo.
197. Los servicios telefonicos de su lugar de trabajo.
198. Las prestaciones de comedor que recibe de la empresa.
199. El servicio de economato o semejante de la empresa.
200. Las oportunidades de formacion que le ofrece la empresa.
201. La revision medica anual que le ofrece su empresa directa o indirectamente.
202. La posibilidad de asistencia medica que le ofrece su empresa.
203. Las prestaciones de ropa de trabajo, zapatos, y equipo personal que recibe.
204. Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros.
205. Las vacaciones remuneradas que obtiene.
206. Las residencias de verano o semejantes que la empresa pone a su disposicion.
207. Las oportunidades de promocion que tiene.
208. Las condiciones de jubilacion que ofrece su empresa.
209. Las prestaciones que podria recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto.
210. Las posibilidades de excendencia que usted tiene por servicio militar, maternidad u otras razones.
211. La remuneracion por despido que podria recibir.
212. Los permisos que puede obtener por razones de necesidad personal.
213. Los traslados de puesto a que puede ser sometido, incluso aquellos que lo desplazarian de su residencia actual.
214. Las posibilidades de hablar con companeros u otras personas durante el trabajo.
215. Las relaciones personales con personas de nivel jerarquico similar al suyo.
216. Las relaciones con sus subordinados.
217. Las relaciones personales con sus superiores.
218. Las relaciones personales con clientes, proveedores, etc.
219. La supervision que usted debe ejercer.
220. La supervision que ejercen sobre usted.
221. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
222. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
223. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
224. El apoyo que recibe de sus superiores.
225. La capacidad para decidir autonomamente aspectos relativos a su trabajo.
226. Su capacidad para decidir aspectos del trabajo de otros.

227. Su participacion en las decisiones de su departamento o seccion.
228. Su participacion en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
229. Su participacion en la elaboracion de los objetivos y politicas de la empresa.
230. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
231. El tipo y duracion del contrato al que esta sujeto.
232. El grado de seguridad de su empleo.
233. Los abusos de autoridad de que es objeto por parte de la empresa ("una orden del empresario al obrero contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas").
234. Las presiones sobre cuestiones sindicales que recibe de parte de la empresa.
235. La libertad sindical que se respira en su empresa.
236. Las presiones sobre cuestiones laborales que recibe del sindicato o del comite de empresa.
237. Su libertad de elegir representantes de los trabajadores ante la direccion.
238. La forma en que se da la negociacion en su empresa sobre aspectos laborales.

CAPITULO IV

Conjunto de Rol: Dimensiones Estructurales y Relacionales

CAPITULO IV.

EL CONJUNTO DE ROL: DIMENSIONES ESTRUCTURALES Y RELACIONALES.

1. INTRODUCCION.

El conjunto de rol de una determinada persona focal está compuesto por todos los roles complementarios (Merton, 1957) al rol que ésta desempeña, por todas aquellas personas del entorno intraorganizacional y extraorganizacional que emiten expectativas relevantes sobre la persona focal.

La emisión de expectativas es el punto de partida de todo episodio de rol y supone un proceso de comunicación e influencia sobre la persona focal, al tiempo que determina el tipo de relación existente entre esta y su conjunto de rol. Todo ello hace que la persona focal conforme y desempeñe su rol de una determinada manera.

En nuestra muestra, formada solamente por personal de enfermería, todas las personas focales han considerado en sus conjuntos de rol a un número variado de miembros intraorganizacionales y extraorganizacionales con características distintas en cuanto a su sexo, profesión, posición jerárquica, proximidad, tipo de relación que mantienen con ellos, etc.. La consideración sobre quienes son relevantes para un determinado rol depende tanto de las características intrínsecas del rol focal, como de las características personales del ocupante de ese rol, así como de las características de la organización en que lo desempeña.

En el presente estudio, las 104 personas focales que componen la muestra, respondieron el cuestionario de Conjunto de Rol obteniéndose, a partir de él, datos acerca de una muestra de 689 emisores de rol, sobre la que nos ocuparemos a lo largo de este capítulo. Cada persona focal ha dado cuenta, como promedio de 6.62 miembros en su conjunto de rol, resultado próximo a los obtenidos en investigaciones anteriores (Meliá, 1984, 1987).

Hemos distinguido dos tipos de aspectos o dimensiones en los conjuntos de rol. Por una parte, los aspectos estructurales, que son aspectos que permiten caracterizar la configuración del conjunto de rol; y por otra, los aspectos relacionales, es decir, los propios de la interacción entre la persona focal y sus emisores de rol.

Entre los aspectos estructurales consideraremos:

- (i) las características descriptivas de los miembros del conjunto de rol (sexo, edad, nivel de estudios, antigüedad en sus puestos, sindicación);
- (ii) el tamaño del conjunto de rol (número de miembros, presencia de grupos como emisores de rol);
- (iii) la proximidad organizacional entre la persona focal y sus emisores de rol (si son del mismo departamento, de la misma organización, etc.);
- (iv) la composición jerárquica del conjunto de rol (nivel jerárquico del conjunto de rol respecto de la persona focal).

Posteriormente analizaremos las relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol y por último, consideraremos la vinculación existente entre los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol.

2. DIMENSIONES ESTRUCTURALES DE LOS CONJUNTOS DE ROL.

En este apartado trataremos algunas características demográficas y organizacionales de los emisores de rol de las enfermeras que componen nuestra muestra.

2.1. Algunas características descriptivas de los miembros de los conjuntos de rol.

Como hemos mencionado anteriormente, las 104 personas focales que constituyen nuestra muestra, al responder al cuestionario de Conjunto de Rol, informaron sobre un total de 689 emisores de rol entre todas ellas.

Estos 689 emisores de rol constituyen un grupo bastante equiparado en cuanto a sexo, ya que el 45% son varones y el 49.9% son mujeres (tabla 4.1).

En cuanto a su edad, el 53.3% de la muestra es relativamente joven, ya que se sitúan entre 31 y 40 años (tabla 4.2). El nivel de estudios alcanzados puede calificarse de medio-alto. Un 50.4% son titulados medios y un 28.7% son titulados superiores. Solamente un 20.9% de los miembros de los conjuntos de rol no alcanzan estas titulaciones (tabla 4.3).

Respecto a la antigüedad en sus puestos de trabajo, el 47.8% de los emisores de rol tienen más antigüedad que la persona

focal, el 23.1% igual antigüedad que ella y otro 23% menos antigüedad que la persona focal. Finalmente, la muestra presenta un índice bastante bajo de sindicación, ya que el 71% no están afiliados sindicalmente.

2.2. El tamaño de los conjuntos de rol.

Considerando que el conjunto de rol está formado por aquellos roles complementarios a un rol focal dado y que emiten expectativas relevantes sobre éste, no podemos determinar a priori ni cuántos ni quiénes forman un conjunto de rol dado, ya que ello dependerá de las características del rol focal y de la naturaleza, estructura y funcionamiento de la organización. Además hemos de tener en cuenta que el conjunto de rol puede estar formado por miembros ajenos a la organización. Por todo ello, parece conveniente que sean las propias personas focales las que determinen que personas o grupos de personas son relevantes para el desempeño de sus roles, con lo cual, por otra parte, quedan vinculadas la cantidad y cualidad de los miembros de los conjuntos de rol.

Así, el número de miembros de los conjuntos de rol de nuestra muestra oscila entre 1 y 25 miembros, con una media de 6.62 miembros por conjunto de rol. Solamente un 10.4% de los conjuntos de rol está formado por más de 11 miembros y, en el otro extremo, un 20.2% de los conjuntos de rol tiene entre 1 y 4 miembros, como puede apreciarse en la tabla 4.6.

En algunas ocasiones, al informar sobre quienes forman su conjunto de rol, las personas focales consideran a grupos de personas como un "miembro" del conjunto de rol, es decir, como un solo emisor de rol.

Esto no es de extrañar en una muestra como la de nuestro estudio donde es frecuente que aparezcan "los pacientes" como emisores de rol que influyen en buena medida en el desempeño del rol de la enfermera. En otras ocasiones se incluyen a "los compañeros" o a un determinado departamento del hospital. Vemos, por lo tanto, que los grupos pueden ser tanto de dentro de la organización como externos a la misma.

Estos grupos los consideraremos como si se tratase de un emisor (persona física) más del conjunto de rol, dado que así los percibe la persona focal, y no como una sucesión de miembros aislados. Además, probablemente si alguno de los componentes del grupo fuese especialmente relevante para la persona focal, ésta lo habría considerado aisladamente. Los grupos considerados como un emisor de rol son colectivos de personas que, tomados individualmente, son prácticamente irrelevantes para el desempeño del rol focal, pero que conjuntamente pueden resultar importantes.

Al incluir los grupos como un emisor de rol aparecen ciertas dificultades a la hora de analizar los datos porque las personas focales no responden a algunas de las preguntas que se les hacen sobre ese emisor. Tal es el caso de la variable sexo que queda

sin responder cuando el emisor de rol son los pacientes o los compañeros. Esto explica algunos de los valores faltantes en los cuestionarios.

En la tabla 4.7 puede observarse la presencia de grupos en los 104 conjuntos de rol de las enfermeras que forman nuestra muestra. De estos, en 29 conjuntos de rol (un 27.9%) no aparece ningún grupo, en un 55.7% de los conjuntos de rol aparecen entre uno y cuatro grupos y un 16.5% presenta más de cinco grupos en sus conjuntos de rol.

En cuanto al número de miembros de los grupos, los valores que vamos a considerar oscilan entre un rango de dos y treinta y ocho miembros. En un 7.7% de los conjuntos de rol se incluyen grupos con dos miembros, en un 6.4% de los conjuntos de rol se incluyen grupos con 3 miembros. Los grupos con 4 miembros se presentan en el 3.8% de los conjuntos de rol, los de 5 miembros en el 3.6% de los mismos, y los grupos de 6 miembros pueden observarse en el 2.3% de los conjuntos de rol. Los grupos con mayor número de miembros aparecen en un porcentaje de conjuntos de rol que no llega o apenas supera el 1%, excepto los grupos con 10 miembros que se incluyen en casi un 3% de los conjuntos de rol. La media es de 2.77 miembros por grupo, la varianza es 15.38 y la desviación típica es de 3.92. (tabla 4.8).

2.3. La proximidad organizacional de los miembros del conjunto de rol.

Entendemos por proximidad organizacional la ubicación en relación con los diversos límites funcionales, de los miembros del conjunto de rol respecto a la persona focal en el sentido de que pertenezcan o no la misma organización a la que pertenece la persona focal, y en caso de ser miembros de la misma organización que la persona focal, si están o no en el mismo departamento o sección que ella.

Hemos distribuido a los miembros del conjunto de rol en cuatro categorías en función de la proximidad organizacional respecto de la persona focal: a) miembros de la propia organización, que se pueden agrupar en a.1) miembros del propio departamento y a.2) miembros de otros departamentos o secciones distintos al de la persona focal; y b) miembros ajenos a la organización de la persona focal.

Como era de esperar, nuestras personas focales consideran que tienen mayor influencia en el desempeño de sus roles los miembros de la propia organización. En efecto, de los 689 miembros de los conjuntos de rol, 641 pertenecen a la propia organización de la persona focal, lo que supone un porcentaje de un 93.4% y solamente 48 miembros (6.96%) no pertenecen a la organización de la persona focal.

De los miembros de los conjuntos de rol que pertenecen a la organización han sido considerados por las personas focales como más relevantes para el desempeño de sus roles los del propio departamento, ocupando éstos el 71.26% de la distribución, frente al 21.77% que pertenecen a otros departamentos (figura 4.9.).

Hemos señalado anteriormente al describir el tamaño del conjunto de rol, que un conjunto de rol prototípico de nuestra muestra está compuesto por 6.62 miembros. De éstos, 6.15 miembros pertenecen a la misma organización de la persona focal y los 0.46 miembros restantes no pertenecen a la organización de la persona focal. De los 6.15 miembros que pertenecen a la misma organización que la persona focal, 4.38 son del mismo departamento que ella y 1.33 son de otros departamento.

A la vista de estos datos y puesto que más del 50% de los miembros de los conjuntos de rol son de la misma organización que la persona focal, podemos afirmar que los conjuntos de rol de las enfermeras de la muestra son predominantemente intraorganizacionales (Meliá, 1984). Dentro de los conjuntos de rol intraorganizacionales se pueden distinguir, a su vez, tres categorías: a) intradepartamentales, es decir, más de la mitad de sus miembros son del mismo departamento que la persona focal; b) extradepartamentales, esto es, más de la mitad de sus miembros son de otros departamentos y c) intraorganizacionales mixtos, cuando la suma de los miembros del propio departamento y de otros departamentos es superior al 50% de los miembros del conjunto de

rol. Así pues, los conjuntos de rol de nuestra muestra son básicamente intradepartamentales.

2.4. Composición jerárquica del conjunto de rol.

Otro aspecto que, sin duda, será importante para el desempeño del rol de la persona focal es el nivel jerárquico que ocupan los miembros de rol respecto a ella. Es de esperar que en función de dicho nivel jerárquico las expectativas que reciba la persona focal por parte de sus emisores de rol serán distintas, al menos en parte, y serán tomadas en consideración por ésta de forma distinta.

En nuestro estudio, hemos dividido a los miembros de la misma organización que la persona focal en cinco categorías jerárquicas absolutas: empleados y trabajadores, supervisores, mandos intermedios, directivos y alta dirección.

Hemos calculado el porcentaje de miembros de los conjuntos de rol en cada una de las categorías mencionadas, obteniendo que casi la mitad de los miembros de los conjuntos de rol (el 47.2%) se incluyen en la categoría de empleados y trabajadores, un 17.7% son supervisores, un 15.7% son mandos intermedios, un 10% son directivos y solamente un 4.2% pertenecen a la alta dirección (tabla 4.10).



Por tanto, en la composición jerárquica de los conjuntos de rol de nuestras 104 personas focales que desempeñan tareas de enfermería predominan las personas que no desempeñan tareas directivas en la organización. Por el contrario, los supervisores, mandos intermedios y directivos aparecen con proporciones similares entre sí. Estos resultados sugieren que cada nivel jerárquico incluye entre los miembros de su conjunto de rol principalmente personas de niveles jerárquicos próximos. Los datos de ésta y otras investigaciones (Meliá, 1984; Peiró et al., 1986) parecen sugerir que la proximidad jerárquica contribuye a determinar la membrecía de los conjuntos de rol.

En cuanto al nivel jerárquico de los miembros del conjunto de rol relativo al de persona focal de referencia, el 21.5% de los emisores de rol ocupan una posición jerárquica inferior a la de la persona focal, el 29.6% ocupa una posición del mismo nivel jerárquico que la persona focal, mientras que el 44% ocupa una posición jerárquica superior a la de la persona focal (tabla 4.11). Este resultado, también concordante con los de investigaciones anteriores, matiza nuestras afirmaciones anteriores acerca de la proximidad jerárquica como determinante de la pertenencia a los conjuntos de rol. Desde este punto de vista, los conjuntos de rol están formados principalmente por personas jerárquicamente próximas a la persona focal, pero predominantemente por personas de nivel jerárquico inmediatamente superior, que es quizás el mejor situado para conocer y actuar sobre la conducta organizacional de la persona focal.

En suma, las 104 personas focales de nuestra muestra informaron sobre un total de 689 emisores de rol. Los datos descriptivos de estos 689 emisores nos muestran que, en cuanto a sus características demográficas, y por lo que se refiere a la variable sexo, la muestra está bastante bien equilibrada ya que casi la mitad son varones y el resto mujeres. En cuanto a su edad, la media de edad se sitúa entre 31 y 40 años. El nivel de estudios es medio-alto y el 47.8% son más antiguos en sus puestos que la persona focal. Un 71.7% de la muestra no están afiliados sindicalmente.

Respecto a las características estructurales de los conjuntos de rol, el tamaño medio del conjunto de rol es de 6.62 miembros por conjunto de rol. En un 72% de los conjuntos de rol aparece algún grupo como emisor de rol, con una media de 2.77 miembros por grupo. Por lo que se refiere a la proximidad organizacional respecto a la persona focal, son conjuntos de rol eminentemente intraorganizacionales e intradepartamentales y finalmente, en la composición jerárquica del conjunto de rol predominan los miembros con un nivel jerárquico inmediato superior al de la persona focal. Respecto al nivel jerárquico, los conjuntos de rol están formados predominantemente por personas de niveles jerárquicos superiores al de la persona focal pero próximos a ella.

3. ASPECTOS RELACIONALES DE LOS CONJUNTOS DE ROL.

3.1. Introducción.

Cada rol tiene a su alrededor otros roles relevantes para él por emitir prescripciones y proscipciones sobre su conducta organizacional. Tales prescripciones y proscipciones pueden proceder tanto de dentro como de fuera de la organización en la que desempeña su rol la persona focal. Todo este proceso supone una relación interpersonal entre ésta y su conjunto de rol.

Probablemente, las características estructurales del contexto organizacional influirán en el establecimiento y tipo de relaciones que mantengan la persona focal y su conjunto de rol, pero sólo a partir de dichas relaciones puede considerarse la pertenencia o no de un miembro a un conjunto de rol. Por lo tanto, los criterios para establecer la configuración del conjunto de rol deben buscarse en la emisión de expectativas relevantes para definir el rol focal. Esta es la relación fundamental para determinar la pertenencia o no de un miembro a un conjunto de rol.

El emitir expectativas sobre un rol focal supone necesariamente una relación radial y centrípeta (Meliá, 1984), sin que ello excluya otros tipos de relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol. A su vez, la relación radial y centrípeta exige que existan relaciones de contacto y comunicación, de forma que los miembros del conjunto de rol puedan tener algún tipo de poder e

influencia sobre la persona focal. Este proceso tienen lugar en un contexto tal que el rol focal y su conjunto de rol mantienen relaciones de interrelación de tareas y dependencia en algún grado y además, estas relaciones interpersonales entre la persona focal y su conjunto de rol pueden ser relaciones positivas y/o relaciones negativas. No todas las relaciones enumeradas tienen lugar en el mismo grado ni con la misma intensidad entre la persona focal y cada uno de los miembros de su conjunto de rol, ni son excluyentes entre sí. Diversas combinaciones son posibles, y de hecho, en cada conjunto de rol aparecen de diversas formas todos estos aspectos relacionales

Al transmitir sus expectativas los emisores de rol a la persona focal no sólo pretenden dárselas a conocer, sino también influir en su comportamiento (Peiró, 1985). A su vez, la persona focal también emite expectativas sobre su conjunto de rol con la misma finalidad, con lo que se establece entre ellos un proceso de comunicación, dependencia e influencias mutuas del que nos ocuparemos sucintamente a continuación.

Si consideramos que los roles son las unidades mínimas de la estructura organizacional, podemos afirmar que las relaciones de comunicación y dependencia con el conjunto de rol, constituyen las unidades mínimas de relación en la organización en esos aspectos (Meliá, 1984).

Por lo que respecta a la dependencia, ésta puede considerarse una consecuencia directa de la división del trabajo y puede ser entendida en dos sentidos: a) dependencia funcional (debida a la interrelación de tareas) y b) dependencia jerárquica, del poder y la influencia, dependencia de los agentes del poder, especialmente, como hemos visto, de los organizacionalmente próximos.

La división del trabajo supone, por otra parte, la necesidad de coordinación entre los miembros de la organización y, para que ésta se de, la comunicación es un aspecto esencial en la vida de cualquier organización.

La importancia de la comunicación ha sido puesta de manifiesto por muchos autores (Barnard, 1938; Guetzkow, 1965; Porter et al, 1965; Peiró, 1983-1984). Peiró (1983-1984) ha señalado que la comunicación es necesaria y está estrechamente vinculada a los cinco aspectos característicos de la organización que Porter et al (1985) resaltaron tras la revisión de un gran número de trabajos, de tal forma que sin comunicación no sería posible la interrelación de los miembros, la transmisión de los fines, la coordinación de funciones, la delimitación de las mismas y la permanencia de la identidad organizacional, aunque no sólo influye la comunicación en estos aspectos.

Podemos encontrar dos tendencias generales en las definiciones de comunicación. Por una parte, hay autores como Thayer

(1968) o Withkin y Stephens (1972) que resaltan el aspecto de transmisión de información en la definición de la comunicación. Por otra parte, un segundo grupo de autores entre los que destaca Simón (1971), acentúan el carácter de influencia en el otro que puede estar ligado a la comunicación. Meliá (1987) ha conjugado ambos aspectos diferenciando la comunicación informativa y la comunicación imperativa, asociada esta última a la expresión de demandas y ejercicio de la influencia interpersonal.

En contextos organizacionales, la comunicación puede clasificarse de diversas formas. Si tomamos como criterio el límite externo de las organizaciones, podemos hablar de comunicaciones intraorganizacionales y extraorganizacionales, incluyendo en estas últimas las comunicaciones interorganizacionales. Si el criterio que consideramos son los límites funcionales podemos hablar de comunicaciones intradepartamentales y extradepartamentales, comprendiendo estas últimas las comunicaciones interdepartamentales. En razón de los niveles jerárquicos puede hablarse de comunicación horizontal (entre miembros del mismo nivel jerárquico) y comunicación vertical (entre miembros de diferente nivel jerárquico). Dentro de las comunicaciones verticales existen, a su vez, dos clases: la comunicación vertical ascendente (de subordinado a superior) y la descendente (de superior a subordinado). Todos los tipos de comunicación mencionados pueden darse entre la persona focal y sus emisores de rol, debido a la diversidad de estos últimos en cuanto a su composición jerárquica y ubicación respecto de los límites organizacionales.

En cualquier caso, la calidad y exactitud de la comunicación estarán afectados por el tipo de contenidos transmitidos (Maier, 1961), el tamaño del circuito de comunicación (Katz y Kahn, 1978), el tipo de canal empleado (Dahle, 1945), el interés del receptor en el mensaje (Walton, 1962) y probablemente también por otros factores como pueden ser la habilidad comunicativa del emisor, el nivel de formalización de la comunicación o la presencia de redundancias y ruidos.

Las relaciones entre la dependencia funcional y la comunicación han sido estudiadas en el ya clásico trabajo de Kahn et al. (1964) en el que, además de otros importantes resultados, encontraron que el nivel de comunicación con los emisores de rol requerido para el desempeño del rol focal, se incrementa bajo condiciones de alta dependencia funcional.

Otros aspectos que han sido ampliamente analizados en las relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol son el poder e influencia. En efecto, la información contenida en las expectativas no sólo pretende informar, sino también influir en el desempeño del rol focal.

Para autores como Pruden y Reese (1972), el poder, la autoridad y el status son las principales formas de interacción entre las personas dentro y entre las organizaciones. Por su parte, Meliá y Peiró (1984) definen el poder como "un tipo de relación interpersonal que, en tanto que es ejercido, supone un proceso de

comunicación imperativa en que al menos uno de los sujetos sociales que constituyen los polos de la relación (agente que ejerce la influencia) comunica al otro polo (destinatario al que se trata de influenciar), algún tipo de decisión que tiene alguna posibilidad de alterar las probabilidades futuras de que este último realice (prescripciones) o deje de realizar (proscripciones) una conducta o un conjunto de conductas relevantes".

Son muchas las tipologías que sobre el poder han establecido los diversos autores que han estudiado el tema. Así, por ejemplo, Kahn et al. (1964) distinguieron entre poder efectivo (el que poseen los agentes de poder, emisores de rol) y poder atribuido (poder que detentan los agentes desde el punto de vista de la persona focal en los conjuntos de rol). Rose (1967) y Wrong (1968) distinguieron entre poder potencial (el que se tiene) y poder real (el que se ejerce). Pero sin duda, la tipología de French y Raven (1968) es una de las más aceptadas y que, al mismo tiempo ha generado un mayor número de investigaciones.

En esta tipología se distinguen cinco tipos de poder en función de su origen:

a) Poder de recompensa. Se basa en el uso de recompensas o refuerzos por parte de quien detenta el poder.

b) Poder coercitivo o de castigo. Este tipo de poder esta basado en el uso de sanciones, coerción o castigo por parte del agente de poder.

c) Poder del experto. Se basa en el reconocimiento de la superioridad en habilidades, destrezas o conocimientos del agente de poder, por parte del destinatario del mismo, de forma que esas habilidades y conocimientos permitan ejercer influencia.

d) Poder referente. Basado en la identificación y/o relaciones personales positivas entre el agente de poder y su destinatario.

e) Poder legítimo. Se fundamenta en la creencia que tiene el destinatario de que el agente del poder está investido legítimamente para ejercerlo.

Recientemente, French y Raven han añadido otro tipo de poder a su clasificación. Se trata del poder de información, es decir, el poder que da el uso de la información por parte del agente del poder que dispone de ella para influir en los destinatarios del mismo.

Por su parte, Kahn et al. (1964) retomaron la tipología primitiva de French y Raven (1959) y añadieron un sexto tipo de poder al que denominaron "poder indirecto", esto es, el poder ejercido a través de otros.

El modelo del poder social desarrollado originalmente por French y Raven en 1959, ha sido completado por los trabajos de Thibaut y Kelley (1959), Emerson (1962) y Secord & Backman (1964). Más recientemente, Meliá y Peiró (1984,1985) en un estudio sobre la influencia y el poder de los miembros del conjunto de rol respecto en sus personas focales, y partiendo de los cinco tipos de poder mencionados, obtuvieron mediante análisis factorial una estructura empírica con dos dimensiones. El poder legítimo, el poder de recompensa y el poder coercitivo se agruparon en una sola dimensión a la que denominaron "Poder Formal" por presentarse estrechamente vinculado a la estructura jerárquica formal de las organizaciones. Por otra parte, el poder del experto y el poder referente se agruparon en una segunda dimensión denominada "Poder Informal", asociada con las relaciones interpersonales positivas.

Esta breve aproximación a las relaciones interpersonales entre los conjuntos de rol y las personas focales en la que sólo hemos comentado algunas de las relaciones que pueden darse entre ellos, nos introduce en el análisis de los datos obtenidos en nuestra muestra sobre este tema.

Para analizar dichas relaciones hemos utilizado 15 ítems del Cuestionario del Conjunto de Rol (Meliá, 1984; Zurriaga, 1986). La formulación de los ítems y sus alternativas de respuesta se muestran en el apéndice que aparece al final de este capítulo. A cada uno de los ítems le hemos asignado un nombre abreviado a modo de síntesis de su contenido, que será el que utilizaremos en lo

sucesivo. Por lo tanto, la denominación de los items queda de la siguiente manera:

- Item nº 1. Poder de la persona focal.
- " nº 2. Calidad del trabajo.
- " nº 3. Poder en general.
- " nº 4. Presiones.
- " nº 5. Poder referente.
- " nº 6. Poder del experto.
- " nº 7. Poder legítimo subjetivo.
- " nº 8. Poder de recompensa y castigo.
- " nº 9. Contacto y comunicación.
- " nº 10. Conflictos en el trabajo.
- " nº 11. Apoyo.
- " nº 12. Solidaridad.
- " nº 13. Dependencia del conjunto de rol.
- " nº 14. Dependencia de la persona focal.
- " nº 15. Conflictos.

3.2. Datos descriptivos.

Podemos tener un primer acercamiento al tipo de relaciones que mantienen las personas focales con sus conjuntos de rol, analizando la descripción de las variables consideradas.

Respecto al primer item, que se refiere al poder de la persona focal sobre los miembros de su conjunto de rol, las personas

focales de nuestra muestra consideran que, en general, pueden influir poco sobre los miembros de su conjunto de rol. En un 24.4% de los casos consideran que no tienen ninguna influencia sobre ellos, mientras que en el 8.6%, la influencia es fuerte (tabla 4.12).

Por lo que se refiere a la percepción de la persona focal de la calidad del trabajo de los miembros de su conjunto de rol, éstas consideran que un poco más de la mitad de los miembros de su conjunto de rol (56%) desempeñan bastante bien sus trabajos, un 24.2% lo desempeñan muy bien y un 18.1% no desempeñan nada bien su trabajo o lo realizan escasamente bien (tabla 4.13).

En cuanto al poder en general que tienen los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal, las personas focales perciben que un 45.7% de los miembros de los conjuntos de rol tienen bastante poder o influencia sobre ellas, un 19.6% tienen mucha influencia sobre ellas y un 31.7% son nada o poco importantes para influir en el desempeño del rol de la persona focal (tabla 4.14).

Respecto a las presiones que puedan ejercer los miembros del conjunto de rol sobre las personas focales, las enfermeras de nuestra muestra afirman que casi la mitad de los miembros de sus conjuntos de rol (el 47.5%) no las presionan nada para que desempeñen sus roles de forma diferente a como lo hacen actualmente, un 37.6% las presionan poco, y un 15.4% las presionan bastante o mucho (tabla 4.15).

En lo relativo al ítem que fue incluido como hipotéticamente relacionado con el poder referente o, dicho de otro modo, el "tono" de las relaciones personales que mantienen los miembros del conjunto de rol con las personas focales, éstas perciben que en general, mantienen buenas relaciones con sus conjuntos de rol, ya que sólo un 9.3% de dichos miembros han sido incluidos en las categorías de respuesta "me cae fatal" y "no me cae muy bien" y un 22.6% en la categoría "me cae indiferente" (tabla 4.16).

Por otra parte, el poder del experto que las personas focales perciben que tienen los miembros del conjunto de rol sobre ellas, nos muestra que éstas valoran bastante las opiniones de un 48.8% de los miembros de su conjunto de rol y valoran mucho las opiniones del 20.2% de sus emisores de rol, mientras que sólo el 6.2% de dichas opiniones no tienen ningún valor para las personas focales (tabla 4.17).

Al preguntar a las enfermeras sobre el poder legítimo que éstas creen que tienen los miembros del conjunto de rol sobre ellas, perciben que un 39.8% de los miembros del conjunto de rol no tienen ningún derecho legítimo para exigirles que hagan su trabajo de forma diferente, por el contrario perciben también que un 13.5% de los componentes de los conjuntos de rol pueden ejercer ese derecho en gran medida (tabla 4.18).

Respecto al poder de recompensa y castigo de los miembros del conjunto de rol sobre las personas focales, las enfermeras han considerado que casi la mitad de sus conjuntos de rol (el 42.1%) no tienen ninguna capacidad real para recompensar o castigar en forma alguna su conducta, sin embargo, un 19.5% si que tiene dicho poder sobre ellas (tabla 4.19).

El contacto y la comunicación de los miembros del conjunto de rol con la persona focal tiene lugar casi constantemente entre las enfermeras y un 40.5% de sus emisores de rol. Con un 12.6% de los miembros del conjunto de rol el contacto y la comunicación tiene lugar más de dos veces al día. Con el 14.9% de ellos el contacto ocurre una o dos veces al día. Entre las enfermeras y un 13.6% de los emisores de rol, el contacto y la comunicación tiene lugar varias veces por semana. Con el 9.1% de los miembros del conjunto de rol la frecuencia de contacto y comunicación es de varias veces al mes, mientras que con el 8.7% de los emisores de rol la frecuencia de contacto y comunicación es de una vez al mes o menos (tabla 4.20).

No es frecuente que ocurran conflictos en el trabajo entre las personas focales de la muestra y un 40.3% de los miembros de sus conjuntos de rol. Con un 47.3% de los emisores de rol los conflictos suceden pocas veces y solamente con un 1.9% ocurren los conflictos muchas veces (tabla 4.21).

Las personas focales perciben que un 6.2% de sus emisores de rol no estarían nada dispuestos a apoyarles si ellas se lo pidieran, un 44.3% rol estarían bastante dispuestos a hacerlo, y un 27.9% estarían muy dispuestas a apoyarles (tabla 4.22).

Con respecto a la solidaridad ocurre algo similar, ya que nuestra muestra en esta variable percibe que un 13.6% de los emisores de rol no se solidarizarían con ellas para defender sus intereses legítimos, un 34.4% se solidarizarían bastante, y de un 23.2% de los emisores de rol recibirían mucha solidaridad (tabla 4.23).

Por lo que se refiere a la dependencia del conjunto de rol respecto de la persona focal, éstas consideran que un 37.6% de sus emisores de rol no dependen nada de ellas para desempeñar adecuadamente sus trabajos, un 24.7% dependen poco, un 29% dependen bastante y un 7.3% dependen mucho (tabla 4.24).

En cuanto a la dependencia de la persona focal respecto del conjunto de rol, las enfermeras han considerado que no dependen nada de un 28.7% de sus emisores de rol, dependen poco de un 21.8%, dependen bastante de un 37.4% de los miembros de su conjunto de rol y dependen mucho de un 10% de estos para poder desempeñar adecuadamente su trabajo (tabla 4.25).

La última variable considerada son los conflictos producidos por las demandas contradictorias de cada emisor del

conjunto de rol. Los datos muestran que las personas focales perciben que no tienen nunca conflictos con el 64.4% de los miembros de sus conjuntos de rol, los tienen pocas veces con el 25% y solamente con el 5.5% los conflictos son bastante o muy frecuentes (tabla 4.26).

Estos datos descriptivos parecen sugerir que las relaciones interpersonales son, en términos generales, buenas y que, probablemente, el poder informal predomina sobre el poder formal como modo de interacción personal en los conjuntos de rol considerados, aunque el poder predominante habitualmente en las burocracias profesionalizadas es la autoridad de naturaleza profesional, esto es, el poder del experto que, según Mintzberg (1984) es el que prevalece en este tipo de organizaciones entre las que se incluyen los hospitales. En todo caso, el concepto de poder informal, tal y como es descrito por Meliá y Peiró (1984, 1985) incluye el poder del experto y, en este sentido, comprendería la autoridad de naturaleza profesional señalada por Mintzberg (1984).

3.3. Análisis de las correlaciones entre variables.

En la tabla 4.27 podemos observar las correlaciones entre los items relativos a aspectos relacionales en el cuestionario del conjunto de rol.

El "poder de la persona focal" correlaciona positiva y significativamente con "poder referente", "poder del experto", "contacto de comunicación", "conflictos en el trabajo", "apoyo y solidaridad" y "dependencia del conjunto de rol" y correlaciona negativa y significativamente con "presiones", "poder legítimo subjetivo" y "poder de recompensa y castigo".

La "calidad del trabajo" correlaciona positiva y significativamente con todos los items que suponen relaciones positivas en el trabajo y negativamente con los items de conflicto.

El "poder en general" correlaciona positiva y significativamente con casi todos los items, especialmente los relativos a otros aspectos del poder, excepto con los que se refieren a "contacto y comunicación" y "conflictos en el trabajo".

Aparecen correlaciones significativas de signo negativo entre el item "presiones" y los items relativos a "poder referente", "contacto y comunicación", "apoyo" y "solidaridad", mientras que las correlaciones son positivas con los items que se refieren al "poder

legítimo subjetivo", "poder de recompensa y castigo", "conflictos en el trabajo" y "dependencia de la persona focal".

El "poder referente" correlaciona positiva y significativamente con los items de "contacto y comunicación", "apoyo", "solidaridad", "dependencia del conjunto de rol" y "poder del experto", mientras que las correlaciones son negativas y significativas con el "poder de recompensa y castigo", "conflictos en el trabajo" y "conflictos".

Se observan correlaciones significativas de signo positivo entre "poder del experto" y "poder legítimo subjetivo", "poder de recompensa y castigo", "contacto y comunicación", "apoyo", "solidaridad" y "dependencia de la persona focal" y aparecen correlaciones significativas de signo negativo entre "poder del experto" y "conflictos en el trabajo".

En general, correlacionan entre si con signo positivo los items que se refieren a buenas relaciones en el trabajo y por su parte, también correlacionan los items relativos a los aspectos del trabajo que suponen presiones y conflictos.

Como puede apreciarse, las correlaciones sugieren agrupaciones de variables con claro sentido teórico. Para determinar la estructura empírica de tales agrupaciones hemos realizado un análisis factorial.

3.4. Estructura factorial del cuestionario de conjunto de rol.

Para determinar la estructura empírica del cuestionario, éste ha sido factorizado mediante el programa "FACTOR" del paquete estadístico SYSTAT. Se utilizó el método de componentes principales, estando sujeta la solución final a una rotación varimax. La solución última se presenta en la tabla 4.28. Solamente han sido consideradas las variables con saturaciones superiores a .35. Son cuatro los factores resultantes que juntos explican el 61.93% de la varianza total.

El factor I explica el 23.47% de la varianza total. En él saturan los ítems 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11 y 12 relativos a calidad del trabajo, poder en general, poder referente, poder del experto, contacto y comunicación, conflictos en el trabajo, apoyo y solidaridad. Por el contenido de estos ítems hemos denominado a este factor RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL. Este es un factor que ha aparecido reiteradamente (Meliá, 1984; Zurriaga, 1986) en sucesivos análisis del cuestionario, mostrando su solidez con pequeñas variaciones a través de diferentes muestras.

El factor II explica el 13.99% de la varianza total. Los ítems que saturan en él son 3, 7, 8, 14, que se refieren a poder en general, poder legítimo subjetivo, poder de recompensa y castigo y dependencia de la persona focal de los miembros del conjunto de rol. Todos ellos reflejan las relaciones de poder con los miembros del conjunto de rol que están en un nivel jerárquico superior al de la

persona focal, por lo que hemos denominado a este factor RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL. También este es un factor que ha aparecido, con alguna modificación, en las investigaciones anteriores. Junto con el poder informal recogido por el factor I parece constituir el núcleo central del cuestionario

El factor III explica el 12.53% de la varianza total. Saturan en él los items 1, 9, 10, 13 y 14. Estos items se refieren a poder de la persona focal, contacto y comunicación, conflictos en el trabajo, dependencia del conjunto de rol y dependencia de la persona focal. Por el contenido de estos items hemos denominado a este factor RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL. Este factor recoge la dirección de influencia que fluye de la persona focal a los emisores de rol, lo que lo distingue claramente del factor II que recoge el camino de influencia inverso.

Finalmente, el factor IV explica el 11.94% de la varianza total. Los items 3, 4, 10 y 15 que son los que saturan en él, se refieren a poder en general, presiones, conflictos en el trabajo y conflictos. Se trata claramente de un factor de RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION.

Los estadísticos descriptivos de los cuatro factores de los aspectos relacionales del conjunto de rol pueden observarse en la tabla 4.29.

3.5. Estudios de fiabilidad.

En la tabla 4.30 se presentan los valores de fiabilidad (ALPHA DE CROMBACH) de los 15 items sobre aspectos relacionales del conjunto de rol y de sus cuatro factores.

La consistencia interna en términos generales parece satisfactoria, pudiendo concluirse el cuestionario del conjunto de rol presenta índices aceptables de fiabilidad para la escala total y los factores I y II, siendo más bajos en los factores III y IV.

3.6. Correlación entre los factores de los aspectos relacionales del conjunto de rol.

Hemos correlacionado los factores obtenidos en los aspectos relacionales del conjunto de rol, encontrando entre ellos correlaciones significativas entre el factor I (relaciones de poder informal y apoyo social) y el factor II (poder formal del conjunto de rol sobre la persona focal). Estas correlaciones son de signo positivo. El factor II correlaciona también significativamente con el factor III (poder formal de la persona focal sobre el conjunto de rol) y con el factor IV (relaciones de conflicto y presión). Con este último factor las correlaciones son de signo negativo (tabla 4. 31).

3.7. Correlaciones entre aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol.

Finalmente, hemos correlacionado las variables relativas a los aspectos estructurales (tamaño del conjunto de rol, número de grupos en el conjunto de rol, proximidad organizacional y composición jerárquica del conjunto de rol) y los aspectos relacionales del conjunto de rol (factores obtenidos en las relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol). Podemos observar dichas correlaciones en la tabla 4. 32. En ella apreciamos que sus valores son bastante bajos y solamente aparecen correlaciones significativas entre el nivel jerárquico del conjunto de rol y el factor II (relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal. Esta relación es de signo positivo, poniendo de relieve que, en general, los conjuntos de rol que como promedio presentan mayor nivel jerárquico, emiten mayor poder formal sobre la persona focal.

ALGUNAS CARACTERISTICAS DESCRIPTIVAS DE LA MUESTRA (N=689) DE MIEMBROS DE LOS CONJUNTOS DE ROL.

TABLA 4.1. SEXO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL .

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	SEXO:
35	35	5.1	5.1	NS / NC
310	345	45.0	50.1	VARONES
344	689	49.9	100.0	MUJERES

TABLA 4.2. EDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	GRUPO DE EDAD:
8	8	1.2	1.2	NS / NC
2	10	.3	1.5	MENOS DE 20 AÑOS
165	175	23.9	25.4	ENTRE 21 Y 30 AÑOS
367	542	53.3	78.7	ENTRE 31 Y 40 AÑOS
103	645	14.9	93.6	ENTRE 41 Y 50 AÑOS
37	682	5.4	99.0	ENTRE 51 Y 60 AÑOS
7	689	1.0	100.0	MAS DE 60 AÑOS

TABLA 4.3. NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	NIVEL DE ESTUDIOS:
9	9	1.3	1.3	NS / NC
6	15	.9	2.2	NINGUNO
5	20	.7	2.9	SABE LEER Y ESCRIBIR
36	56	5.2	8.1	ELEMENTALES, PRIMARIOS
62	118	9.0	17.1	FORMACION PROFESIONAL
26	144	3.8	20.9	BACHILLER O BUP
347	491	50.4	71.3	TITULADOS MEDIOS
198	689	28.7	100.0	TITULADOS SUPERIORES.

TABLA 4.4. ANTIGÜEDAD EN SUS PUESTOS DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	ANTIGÜEDAD:
36	36	5.2	5.2	NS / NC
165	201	23.9	29.2	MENOS ANTIGÜEDAD QUE LA PF.
159	360	23.1	52.2	IGUAL ANTIGÜEDAD APROXIMADA QUE LA PF.
329	689	47.8	100.0	MAS ANTIGÜEDAD QUE LA PF.

TABLA 4.5. SINDICACION DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	SINDICACION:
103	103	14.9	14.9	NS / NC
494	597	71.7	86.6	NO ESTAN AFILIADOS SINDICALMENTE
92	689	13.4	100.0	ESTAN AFILIADOS A UN SINDICATO

DIMENSIONES ESTRUCTURALES DE LOS CONJUNTOS DE ROL:

A. TAMAÑO DEL CONJUNTO DE ROL.

TABLA 4.6. TAMAÑO DEL CONJUNTO DE ROL (NUMERO DE MIEMBROS DE CADA C.R.).
(Tamaño Medio = 6.62 Miembros por conjunto de rol).

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	NUMERO DE MIEMBROS
1	1	1.0	1.0	1
2	3	1.9	2.9	2
4	7	3.8	6.7	3
14	21	13.5	20.2	4
10	31	9.6	29.8	5
15	47	15.4	45.2	6
17	64	16.3	61.5	7
13	77	12.5	74.0	8
9	86	8.7	82.7	9
7	93	6.7	89.4	10
5	98	4.8	94.2	11
1	99	1.0	95.2	13
1	100	1.0	96.2	14
1	101	1.0	97.1	15
1	102	1.0	98.1	19
1	103	1.0	99.0	20
1	104	1.0	100.0	25

TABLA 4.7. NUMERO DE GRUPOS EN LOS CONJUNTOS DE ROL

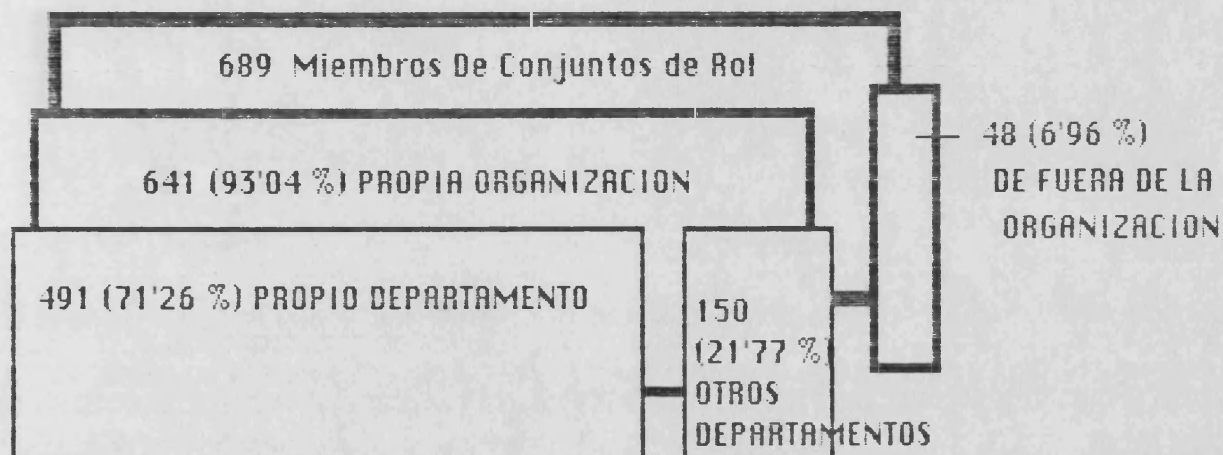
NUMERO DE CR:	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	NUMERO DE GRUPOS EN EL CONJUNTO DE ROL:
29	29	27.9	27.9	0
11	40	10.6	38.5	1
17	57	16.3	54.8	2
18	75	17.3	72.1	3
12	87	11.5	83.7	4
9	96	8.7	92.3	5
2	98	1.9	94.2	6
3	101	2.9	97.1	7
1	102	1.0	98.1	8
1	103	1.0	99.0	10
1	104	1.0	100.0	18

TABLA 4.8. NUMERO DE MIEMBROS DE LOS GRUPOS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	NUMERO DE MIEMBROS DE LOS GRUPOS
1	1	.1	.1	NS / NC
450	451	65.3	65.5	1 MIEMBRO
53	504	7.7	73.1	2 MIEMBROS
44	548	6.4	79.5	3 "
26	574	3.8	83.3	4 "
25	599	3.6	86.9	5 "
16	615	2.3	89.3	6 "
8	623	1.2	90.4	7 "
7	630	1.0	91.4	8 "
2	632	.3	91.7	9 "
20	652	2.9	94.6	10 "
12	664	1.7	96.4	11 "
10	674	1.5	97.8	12 "
1	675	.1	98.0	13 "
1	676	.1	98.1	15 "
2	678	.3	98.4	16 "
2	680	.3	98.7	17 "
1	681	.1	98.8	18 "
1	682	.1	99.0	20 "
1	683	.1	99.1	21 "
1	684	.1	99.3	22 "
2	686	.3	99.6	24 "
1	687	.1	99.7	25 "
1	688	.1	99.9	31 "
1	689	.1	100.0	38 "

B. PROXIMIDAD ORGANIZACIONAL.

FIGURA. 4.9. Composición de los conjuntos de rol en cuanto a la proximidad jerárquica con la persona focal.



C. NIVEL JERARQUICO.

TABLA 4.10. NIVEL JERARQUICO ABSOLUTO DE LOS MIEMBROS DE LOS CONJUNTOS DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	NIVEL JERARQUICO:
36	36	5.2	5.2	CATEGORIA NO APLICABLE (EXTERNOS).
325	361	47.2	52.4	EMPLADOS Y TRABAJADORES
122	483	17.7	70.1	SUPERVISORES
108	591	15.7	85.8	MANDOS INTERMEDIOS
69	660	10.0	95.8	DIRECTIVOS
29	689	4.2	100.0	ALTA DIRECCION

TABLA 4.11. NIVEL JERARQUICO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL RELATIVO A LA PERSONA FOCAL DE REFERENCIA.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	NIVEL JERARQUICO RELATIVO
34	34	4.9	4.9	CATEGORIA NO APLICABLE (EXTERNOS)
148	182	21.5	26.4	OCUPA UNA POSICION INFERIOR A LA DE LA PERSONA FOCAL.
204	386	29.6	56.0	OCUPA UNA POSICION DEL MISMO NIVEL JERARQUICO QUE LA PERSONA FOCAL.

303

689 44.0 100.0

OCUPA UNA POSICION DE MAS NIVEL
JERARQUICO QUE LA PERSONA FOCAL.

DIMENSIONES RELACIONALES DE LOS CONJUNTOS DE ROL

A. DESCRIPCION DE LAS VARIABLES CONSIDERADAS.

TABLA 4.12. PODER DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PODER GENERAL DE LA PERSONA FOCAL
32	32	4.6	4.6	NS/NC
168	200	24.4	29.0	1. NADA
233	433	33.8	62.8	2. POCO
197	630	28.6	91.4	3. BASTANTE
59	689	8.6	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.13. PERCEPCION DE LA PERSONA FOCAL DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO DE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	DESEMPEÑAN BIEN SUS TRABAJOS:
11	11	1.6	1.6	NS/NC
29	40	4.2	5.8	1. NADA BIEN
96	135	13.9	19.7	2. ESCASAMENTE BIEN
386	522	56.0	75.8	3. BASTANTE BIEN
167	689	24.2	100.0	4. MUY BIEN

TABLA. 4.14. PODER EN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PODER EN GENERAL.
2	2	.3	.3	NS/NC
72	74	10.4	10.7	1. NADA IMPORTANTE
165	239	23.9	34.7	2. POCO IMPORTANTE
315	554	45.7	80.4	3. BASTANTE IMPORTANTE
135	689	19.6	100.0	4. MUY IMPORTANTE

TABLA 4.15. PRESIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PRESIONES:
4	4	.6	.6	NS/NC
327	331	47.5	48.0	1. NO PRESIONAN NADA
259	590	37.6	85.6	2. PRESIONAN POCO
53	643	7.7	93.3	3. PRESIONAN BASTANTE
46	689	6.7	100.0	4. PRESIONAN MUCHO

TABLA 4.16. PODER REFERENTE ("TONO" DE LAS RELACIONES PERSONALES) DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL, PERCIBIDO POR LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	RELACION PERSONAL:
8	8	1.2	1.2	NS/NC
23	31	3.3	4.5	1. ME CAE FATAL
41	72	6.0	10.4	2. NO ME CAE MUY BIEN
156	228	22.6	33.1	3. ME RESULTA INDIFERENTE
241	469	35.0	68.1	4. ME RESULTA AGRADABLE
147	616	21.3	89.4	5. ES UN BUEN AMIGO
73	689	10.6	100.0	6. ES UNO DE MIS MEJORES AMIGOS.

TABLA 4.17. PODER DEL EXPERTO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL, PERCIBIDO POR LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PODER DEL EXPERTO:
12	12	1.7	1.7	NS/NC
43	55	6.2	8.0	1. NADA
159	214	23.1	31.1	2. POCO
336	550	48.8	79.8	3. BASTANTE
139	689	20.2	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.18. PODER LEGITIMO SUBJETIVO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL, PERCIBIDO POR LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PODER LEGITIMO SUBJETIVO:
7	7	1.0	1.0	NS/NC
274	281	39.8	40.8	1. NINGUN PODER LEGITIMO
139	420	20.2	61.0	2. POCO PODER LEGITIMO
176	596	25.5	86.5	3. BASTANTE PODER LEGITIMO
93	689	13.5	100.0	4. MUCHO PODER LEGITIMO

TABLA 4.19. PODER DE RECOMPENSA Y CASTIGO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	PODER DE RECOMPENSA Y CASTIGO
8	8	1.2	1.2	NS/NC
290	298	42.1	43.3	1. NINGUNO
155	453	22.5	65.7	2. POCO
157	610	22.8	88.5	3. BASTANTE
79	689	11.5	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.20. FRECUENCIA DE CONTACTO Y COMUNICACION DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL CON LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	FRECUENCIA DE CONTACTO Y COMUNICACION:
3	3	.4	.4	NS/NC
60	63	8.7	9.1	1. UNA VEZ AL MES O MENOS
63	126	9.1	18.3	2. VARIAS VECES AL MES
94	220	13.6	31.9	3. VARIAS VECES POR SEMANA
103	323	14.9	46.9	4. UNA O DOS VECES AL DIA
87	410	12.6	59.5	5. MAS DE DOS VECES AL DIA
279	689	40.5	100.0	6. CASI CONSTANTEMENTE.

TABLA 4.21. FRECUENCIA DE CONFLICTOS EN EL TRABAJO ENTRE LA PERSONA FOCAL Y LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	CONFLICTOS EN EL TRABAJO
5	5	.7	.7	NS/NC
278	283	40.3	41.1	1. NUNCA
325	609	47.3	88.4	2. POCAS VECES
67	676	9.7	98.1	3. BASTANTES VECES
13	689	1.9	100.0	4. MUCHAS VECES

TABLA 4.22 APOYO DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL A LA PERSONA FOCAL (PERCIBIDO POR LA PERSONA FOCAL).

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	APOYO:
11	11	1.6	1.6	NS/NC
43	54	6.2	7.8	1. NADA
138	192	20.0	27.9	2. POCO
305	497	44.3	72.1	3. BASTANTE
192	689	27.9	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.23 SOLIDARIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL CON LA PERSONA FOCAL (PERCIBIDA POR LA PERSONA FOCAL).

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	SOLIDARIDAD:
12	12	1.7	1.7	NS/NC
94	106	13.6	15.4	1. NADA
186	292	27.0	42.4	2. POCO
237	529	34.4	76.8	3. BASTANTE
160	689	23.2	100.0	4. MUCHA

TABLA 4.24. DEPENDENCIA DEL CONJUNTO DE ROL RESPECTO DE LA PERSONA FOCAL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	DEPENDENCIA DEL CONJUNTO DE ROL
10	10	1.5	1.5	NS/NC
259	269	37.6	39.0	1. NADA
170	439	24.7	63.7	2. POCO
200	639	29.0	92.7	3. BASTANTE
50	689	7.3	100.0	4. MUCHA

TABLA 4.25. DEPENDENCIA DE LA PERSONA FOCAL RESPECTO DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	DEPENDENCIA DE LA PERSONA FOCAL
14	14	2.0	2.0	NS/NC
198	212	28.7	30.8	1. NADA
150	362	21.8	52.5	2. POCO
258	620	37.4	90.0	3. BASTANTE
69	689	10.0	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.26. FRECUENCIA DE CONFLICTOS CON CADA MIEMBRO DEL CONJUNTO DE ROL.

FRECU	CUM FRECU	PCT	CUM PCT	CONFLICTOS
35	35	5.1	5.1	NS/NC
444	479	64.4	69.5	1. NADA
172	651	25.0	94.5	2. POCO
33	684	4.8	99.3	3. BASTANTE
5	689	.7	100.0	4. MUCHO

TABLA 4.27. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LOS ITEMS RELATIVOS A ASPECTOS RELACIONALES EN EL CUESTIONARIO DEL CONJUNTO DE ROL. (N=689).

	PODER P.F.	CALIDAD TR.	PODER GEN.	PRESIONES	P.REFERENTE
PODER P.F.	1.000				
CALIDAD TRABAJO	0.009	1.000			
PODER EN GENERAL	-0.019	0.271	1.000		
PRESIONES	-0.131	-0.000	0.327	1.000	
PODER REFERENTE	0.291	0.501	0.188	-0.219	1.000
PODER DEL EXPERTO	0.105	0.487	0.450	0.028	0.565
PODER LEGITIMO SUB.	-0.163	0.066	0.326	0.210	-0.080
PODER DE RECOMP. Y CRS.	-0.232	0.016	0.279	0.215	-0.118
CONTACTO Y COMUNICAC.	0.335	0.148	0.103	-0.101	0.337
CONFLICTOS EN EL TRAB.	0.131	-0.169	-0.036	0.276	-0.251
APOYO	0.301	0.445	0.200	-0.195	0.633
SOLIDARIDAD	0.160	0.450	0.171	-0.178	0.596
DEPENDENCIA DEL CONJ.R.	0.374	0.078	0.111	0.010	0.087
DEPENDENCIA DE LA P.F.	0.072	0.088	0.398	0.293	-0.033
CONFLICTOS	-0.029	-0.135	0.156	0.358	-0.130

P. EXPER. LEGIT. SUB. REC. Y CAS. CONTACTO CONFLIC. TR.

PODER DEL EXPERTO	1.000				
PODER LEGITIMO SUBJET.	0.253	1.000			
PODER DE RECOMP. Y CAS.	0.139	0.570	1.000		
CONTACTO Y COMUNICACION	0.260	-0.102	-0.257	1.000	
CONFLICTOS DE TRABAJO	-0.265	-0.006	0.050	-0.093	1.000
APOYO	0.562	0.090	-0.040	0.413	-0.196
SOLIDARIDAD	0.504	0.042	-0.071	0.318	-0.185
DEPENDENCIA DEL CONJ.R.	0.052	-0.088	-0.091	0.309	0.161
DEPENDENCIA DE LA P.F.	0.211	0.346	0.320	-0.001	0.223
CONFLICTOS	-0.058	0.074	0.193	-0.115	0.240

APOYO SOLIDARIDAD DEPEND.PF. DEPEND C.R. CONFLICTOS

APOYO	1.000				
SOLIDARIDAD	0.703	1.000			
DEPENDENCIA DEL CONJ.R.	0.122	0.066	1.000		
DEPENDENCIA DE LA P.F.	0.050	0.029	0.293	1.000	
CONFLICTOS	-0.187	-0.186	0.072	0.194	1.000

* NOTA. Para N=502 las correlaciones iguales o mayores a 0'088 son significativas al nivel de 0'05 y las correlaciones iguales o mayores a 0'115 son significativas al nivel de 0'01.

TAELA 4.28. ANALISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO DEL CONJUNTO DE ROL CONSIDERANDO LOS ITEMS REFERIDOS A ASPECTOS RELACIONALES.

ITEMS:	FACTORES:			
	1	2	3	4
PODER DE LA PERSONA F.	0.127	-0.149	0.749	-0.100
CALIDAD DEL TRABAJO	0.724	0.015	-0.074	0.089
PODER EN GENERAL	0.438	0.430	0.027	0.450
PRESIONES	-0.050	0.172	-0.091	0.794
PODER REFERENTE	0.806	-0.146	0.143	-0.121
PODER DEL EXPERTO	0.795	0.267	0.022	0.051
PODER LEGITIMO SUBJET.	0.070	0.846	-0.118	-0.004
PODER REC. Y CASTIGO.	-0.048	0.798	-0.203	0.097
CONTACTO Y COMUNICACION	0.395	-0.178	0.523	-0.101
CONFLICTOS EN EL TRABAJ	-0.371	0.036	0.366	0.425
APOYO	0.775	0.059	0.259	-0.228
SOLIDARIDAD	0.764	-0.004	0.127	-0.185
DEPENDENCIA DEL CONJ.ROL	0.020	0.051	0.774	0.107
DEPENDENCIA DE LA PER.F.	0.042	0.615	0.371	0.334
CONFLICTOS	-0.125	0.025	0.013	0.716
VARIANCA EXPLICADA	3.521	2.099	1.879	1.791
PORCENT. DEL TOTAL	23.473	13.994	12.530	11.941

FACTOR I. RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL.

FACTOR II. RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL.

FACTOR III. RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL.

FACTOR IV. RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION.

TABLA 4.29. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DEL CUESTIONARIO TOTAL Y LOS CUATRO FACTORES DE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (A EFECTOS DE ESTA TABLA EL TOTAL Y LOS FACTORES HAN SIDO OBTENIDOS POR ADICIÓN DE LOS ITEMS).

	TOTAL	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR4
N OF CASES	574	649	659	648	644
MINIMUM	19.000	6.000	4.000	3.000	4.000
MAXIMUM	57.000	26.000	16.000	14.000	16.000
MEAN	38.470	18.176	9.282	8.691	7.579
VARIANCE	38.888	16.309	8.595	7.262	4.095
STANDARD DEV	6.236	4.038	2.932	2.695	2.024
SKEWNESS	-0.318	-0.451	0.187	-0.222	0.590
KURTOSIS	0.286	-0.115	-0.670	-0.659	1.058

TABLA 4.30. FIABILIDADES (CONSISTENCIA INTERNA) DEL CUESTIONARIO TOTAL DE ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL Y DE SUS CUATRO FACTORES. (ALPHA DE CRONBACH).

ALPHA DE CRONBACH

CUESTIONARIO TOTAL (15 ITEMS)	0'6619
FACTOR I. RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL	0'8210
FACTOR II. PODER FORMAL DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL	0'6966
FACTOR III. PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE EL CONJUNTO DE ROL	0'5176
FACTOR IV. RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION....	0'5388

TABLA 4.31. CORRELACIONES ENTRE LOS FACTORES DE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL (TOMADOS COMO PROMEDIOS EN CADA CONJUNTO DE ROL PARA CADA PERSONA FOCAL N=104).

	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR4
FACTOR 1. RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL	1.000			
FACTOR 2. PODER FORMAL DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL	0.234*	1.000		
FACTOR 3. PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE EL CONJUNTO DE ROL	0.081	0.466**	1.000	
FACTOR 4. RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION.....	0.056	-0.233*	0.017	1.000

(NUMERO DE OBSERVACIONES EXCLUIDOS FALTANTES 83

(NUMERO DE OBSERVACIONES EXCLUIDOS FALTANTES 83

NIVEL DE SIGNIFICACION PARA N=83 :

0'05 % > 0.217

0'01 % > 0.283)

TABLA 4.32. CORRELACIONES ENTRE ASPECTOS ESTRUCTURALES Y RELACIONALES DE LOS CONJUNTOS DE ROL (N=104).

	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR4
TAMAÑO DEL CONJUNTO DE ROL	-0.033	-0.050	-0.060	-0.040
NUMERO DE GRUPOS EN EL CONJUNTO DE ROL	-0.145	-0.149	-0.036	-0.194
PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL QUE TRABAJAN EN LA MISMA ORGANIZACION QUE LA PERSONA FOCAL.....	-0.184	-0.006	0.057	0.212
PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL QUE TRABAJAN EN EL MISMO DEPARTAMENTO QUE LA PERSONA FOCAL....	-0.080	-0.137	0.020	-0.012
NIVEL JERARQUICO DEL CONJUNTO DE ROL.	0.105	0.237*	-0.066	0.016

(NUMERO DE OBSERVACIONES EXCLUIDOS FALTANTES 83
 NIVEL DE SIGNIFICACION PARA N=83 :
 0'05 % > 0.217 *
 0'01 % > 0.283)

FACTOR I. RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL.

FACTOR II. RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL.

FACTOR III. RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL.

FACTOR IV. RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION.

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES.

En el presente capítulo nos hemos ocupado de los conjuntos de rol de las 104 personas focales de nuestra muestra.

Hemos distinguido dos tipos de aspectos en los conjuntos de rol: aspectos estructurales y aspectos relacionales. Entre los primeros hemos considerado: (i) el tamaño del conjunto de rol; (ii) las características descriptivas de los miembros del conjunto de rol; (iii) la proximidad organizacional entre la persona focal y sus emisores de rol y (iv) la composición jerárquica del conjunto de rol. A continuación, hemos analizado las relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol y, finalmente, la vinculación existente entre los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol.

Respecto a las dimensiones estructurales de los conjuntos de rol, las 104 personas focales de nuestra muestra informaron sobre un total de 689 emisores de rol de los cuales, el 45% son varones y el 49.9% son mujeres. La media de edad se sitúa entre 31 y 40 años y el nivel de estudios es medio alto. Un 47.8% de los miembros de los conjuntos de rol son más antiguos en sus puestos que la persona focal, y la afiliación sindical es escasa, ya que un 71.7% de los emisores de rol no están afiliados sindicalmente.

El tamaño medio del conjunto de rol es de 6.62 miembros por conjunto de rol. En un 72% de los conjuntos de rol aparece algún

grupo como emisor de rol, con una media de 2.77 miembros por grupo. Son conjuntos de rol fundamentalmente intraorganizacionales e intradepartamentales, por lo que se refiere a la proximidad organizacional respecto a la persona focal, y en cuanto a su composición jerárquica, predominan los miembros con nivel jerárquico superior al de la persona focal, pero próximos a ella.

En cuanto a los aspectos relacionales, tras una breve introducción sobre las relaciones interpersonales entre los conjuntos de rol y las personas focales, hemos descrito los resultados de nuestra muestra en los 15 items del Cuestionario de Conjunto de Rol que han sido utilizados para analizar dichos aspectos relacionales. Estos datos descriptivos nos indican que las relaciones interpersonales son frecuentemente de tono positivo, y que en la interacción parece abundar el poder informal. La estructura de las relaciones entre la persona focal y los miembros de su conjunto de rol muestra cuatro aspectos o dimensiones principales: relaciones de poder informal y apoyo social (factor I); relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal (factor II); relaciones de poder formal de la persona focal sobre los miembros de su conjunto de rol (factor III) y relaciones de conflicto y presión (factor IV).

Finalmente, al correlacionar los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol solamente aparecen correlaciones significativas de signo positivo entre el nivel jerárquico del conjunto de rol y las relaciones de poder formal de

los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal (factor II), lo cual nos sugiere que los conjuntos de rol que como promedio presentan un mayor nivel jerárquico, emiten mayor poder formal sobre la persona focal.

APENDICE:

Items del Cuestionario de
Conjunto de Rol Relativos
a Aspectos Relacionales.

ITEMS DEL CUESTIONARIO DEL CONJUNTO DE ROL RELATIVOS A LOS ASPECTOS RELACIONALES.

1.-De cada una de las personas que trabajan en su centro díganos en que medida puede usted influir en las decisiones de esas personas relacionadas con el centro.

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1)No puedo influir nada | 3)Puedo influir bastante |
| 2)Puedo influir poco | 4)Puedo influir mucho |

2.-De las personas de su lista que pertenecen a su centro o a otras organizaciones relacionadas con el, díganos en qué medida cree usted que desempeñan bien sus trabajos:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1)Nada bien | 3)Bastante bien |
| 2)Escasamente bien | 4)Muy bien |

3.-¿Cuán importantes son cada una de las personas de su lista para determinar como hacer su trabajo u otros aspectos relacionados con él?

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1)Nada importante | 3)Bastante importante |
| 2)Poco importante | 4)Muy importante |

4.-¿En que medida le presionan cada una de las personas de su lista para que usted realice su trabajo de manera diferente como usted lo haría?

- | | |
|--------|------------|
| 1)Nada | 3)Bastante |
| 2)Poco | 4)Mucho |

5.-De cada una de las personas de su lista, indiquemos el nivel de relación personal que cada una de ellas mantiene con usted.

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1)Me cae fatal | 4)Me resulta agradable |
| 2)No me cae muy bien | 5)Es un buen amigo |
| 3)Me resulta indiferente | 6)Es uno de mis mejores amigos |

6.-De cada una de las personas de su lista, ¿en qué medida valora usted sus opiniones y juicios?.

- | | |
|--------|------------|
| 1)Nada | 3)Bastante |
| 2)Poco | 4)Mucho |

7.-De cada una de las personas de su lista, ¿en qué medida tiene derecho legítimo para exigirle que haga cosas de su trabajo de manera diferente a como usted lo haría?

- | | |
|-----------|------------|
| 1)Ninguno | 3)Bastante |
| 2)Poco | 4)Mucho |

8.-De cada una de las personas de su lista, ¿qué capacidad real tiene para recompensarle o castigar su conducta de algún modo?

- | | |
|-----------|------------|
| 1)Ninguna | 3)Bastante |
| 2)Poca | 4)Mucha |

9.-De cada una de las personas de su lista, ¿con qué frecuencia habla o se relaciona con ellas?

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1)Una vez al mes o menos | 4)Una o dos veces al día |
| 2)Varias veces al mes | 5)Más de dos veces al día |

3) Varias veces por semana

6) Casi constantemente

10.-De cada una de las personas de su lista, ¿con qué frecuencia tiene usted conflictos relacionados con su trabajo?

1) Nunca

3) Bastantes veces

2) Pocas veces

4) Muchas veces

11.-Suponga que usted se encuentra con algún tipo de dificultad en su trabajo, ¿en qué medida cada una de las personas de su lista estaría dispuesta a ayudarle si usted se lo pidiera?

1) Nada dispuesta

3) Bastante dispuesta

2) Poco dispuesta

4) Muy dispuesta

12.-Si usted tuviera un problema dentro de su centro, ¿en qué medida cree que cada una de las personas de su lista haría frente común con usted para defender sus intereses legítimos?

1) No estaría nada dispuesta

3) Estaría bastante dispuesta

2) Estaría poco dispuesta

4) Estaría muy dispuesta

13.-¿Cuanto dependen de usted cada una de las personas de su lista que son miembros de su centro o trabajan en centros relacionados con el suyo para poder desempeñar adecuadamente sus trabajos?

1) No depende nada

3) Depende bastante

2) Depende poco

4) Depende mucho

14.-¿Cuanto depende usted de cada una de las personas que trabajan en su centro o en centros relacionados con el suyo para poder desempeñar usted adecuadamente su trabajo?.

1)No dependo nada

3)Dependo mucho

2)Dependo poco

4)Dependo mucho

15.-¿Con qué frecuencia cada una de las personas de su lista esperan de usted o le piden que haga en su trabajo cosas incompatibles o que resultan muy dificiles de realizar conjuntamente?.

1)Nunca

3)Bastantes veces

2)Pocas veces

4)Muchas veces

CAPITULO V

La Experiencia del Stress de Rol en Enfermeras: Análisis descriptivo y Diferencial

CAPITULO V.

LA EXPERIENCIA DEL STRESS DE ROL EN ENFERMERAS: ANALISIS DESCRIPTIVO Y DIFERENCIAL.

1. INTRODUCCION.

En el capítulo anterior hemos analizado la composición de los conjuntos de rol de los roles focales que forman nuestra muestra y las relaciones que implica la emisión de expectativas por parte del conjunto de rol sobre la persona focal.

Además de una serie de relaciones interpersonales entre la persona focal y su conjunto de rol, el desempeño de un rol supone unas experiencias subjetivas asociadas con el mismo y unas consecuencias. Son múltiples las variables que inciden en el episodio de rol y, debido a la complejidad del proceso, es posible que el ciclo que se traduce en la definición y elaboración de roles, se vea alterado o aparezcan en él disfunciones más o menos graves.

En este capítulo vamos a ocuparnos del "stress" y "strain" de rol (Winnubst et al., 1983) en nuestra muestra de enfermeras.

En cuanto al "stress" de rol consideraremos el conflicto y la ambigüedad de rol, mientras que bajo el término "strain" de rol vamos a considerar diversos efectos actitudinales y conductuales del stress de rol tales como la satisfacción laboral y la propensión al abandono, así como la tensión asociada con el desempeño del rol.

Si el conjunto de rol emite expectativas que son contradictorias entre sí, o dichas expectativas son contradictorias con las propias de la persona focal, o si por el contrario las expectativas son contradictorias con las condiciones en que la persona focal debe desempeñar su rol, entonces la persona focal puede estar expuesta a una situación de conflicto de rol. Por otra parte, puede ocurrir que la

persona focal carezca de la suficiente información claramente formulada sobre las expectativas asociadas con el rol, los medios para llevar a cabo esas expectativas y/o las consecuencias del desempeño del rol. En tal caso, la persona focal puede encontrarse en una situación de ambigüedad de rol.

Así pues, desde este punto de vista, el conflicto y la ambigüedad de rol pueden ser características objetivas del episodio de rol y a la vez, también pueden ser experiencias subjetivas de las personas que desempeñan su rol en tales situaciones, ya que dependen en buena medida de las percepciones de ésta.

Tanto el conflicto como la ambigüedad de rol pueden tener diversos efectos disfuncionales sobre las personas expuestas a ellos y también sobre la organización en la que estas personas desempeñan su rol. En efecto, el conflicto y la ambigüedad de rol pueden afectar a la satisfacción laboral, la propensión al abandono, la tensión, la rotación, los retrasos en la incorporación al trabajo o el absentismo, haciendo que éstas actitudes y conductas se vean alteradas en alguna forma.

A lo largo de éste capítulo nos ocuparemos del conflicto y la ambigüedad de rol, como experiencias asociadas al desempeño del rol de las enfermeras, y de las conductas y actitudes relacionadas con dicho desempeño de rol. Analizaremos también las diferencias en función del sexo, edad y nivel

jerarquico de la persona focal en sus niveles de "stress" y "strain".

2. EL STRESS DE ROL EN ENFERMERAS: CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

2.1. EL CONFLICTO DE ROL.

2.1.1. Introducción.

El conflicto de rol ha sido definido como la presencia simultanea de expectativas contradictorias asociadas con un rol (Kahn et al., 1964; Miles, 1977; Naylor y cols., 1980; Van Sell et al., 1981; Peiró et al., 1984).

Ya hemos comentado las diversas tipologías del conflicto de rol en la literatura y, entre ellas, la de Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) ha sido establecida según la procedencia de las expectativas y las causas por las que varias contingencias, asociadas a las demandas, entran en conflicto. Como hemos expuesto, estos autores han distinguido cinco tipos de conflicto de rol. El conflicto intra-persona focal esta originado por las expectativas contradictorias de la propia persona focal sobre el rol que desempeña. El conflicto persona-rol surge cuando las expectativas de la persona focal entran en contradicción con las de uno o varios emisores de

rol. El conflicto intra-emisor de rol aparece cuando un mismo emisor de rol demanda cosas contradictorias de la persona focal. El conflicto inter-emisores de un mismo rol se debe a las demandas contradictorias por parte de diversos emisores de rol. Finalmente, el conflicto inter-roles surge cuando diversos emisores de diferentes roles de la persona focal exigen de esta cosas incompatibles.

Para determinar los niveles de conflicto de rol en nuestra muestra, hemos utilizado el Cuestionario de Conflicto de Rol (Peiró, et al., 1987), descrito anteriormente. Pasamos a comentar los resultados obtenidos en los próximos apartados.

2.1.2. Niveles de conflicto de rol de nuestra muestra.

En la tabla 5.1. se muestran los estadísticos descriptivos de los 17 ítems del cuestionario de conflicto de rol. Las medias oscilan entre 1.53, obtenida en el ítem 4 (cambios en el nivel de responsabilidad de la persona focal) y 2.34, obtenidas en los ítems 1 (cambios en la forma de realizar el trabajo) y 17 (insuficiencia de medios y recursos para realizar el trabajo). Estas medias nos indican que, como promedio, los niveles de conflicto de rol de las enfermeras que componen nuestra muestra se sitúan entre las categorías de respuesta "1" (nada) y "2" (poco), sin alcanzar en ningún caso la categoría de respuesta "3" (bastante). Las desviaciones típicas se sitúan por debajo de 1.00 excepto para los ítems 12

y 17 en los que los valores obtenidos son respectivamente 1.08 y 1.01. En todo caso, los promedios más elevados muestran que son los cambios en la forma de realizar el trabajo y la insuficiencia de medios y recursos para llevarlos a cabo, los aspectos que más conflicto de rol producen.

2.1.3. Matriz de correlaciones entre los items.

En la tabla 5.2. puede observarse la matriz de correlaciones entre los items de Cuestionario de Conflicto de Rol. En ella podemos destacar que los cuatro primeros items que se refieren a cambios en la forma de realizar el trabajo, cambios en la distribución de tiempo, cambios en el grado de autoridad que posee la persona focal y cambios en el nivel de responsabilidad de la persona focal correlacionan positiva y significativamente entre si. Destaca también la ausencia de correlaciones significativas de signo negativo.

Los items 5 y 6 que se refieren respectivamente a: "demandas contradictorias de diferentes personas" y "encontrarse cogido entre dos fuegos", correlacionan positiva y significativamente con casi todos los items que se refieren a algún tipo de conflicto.

El item 9 (conflicto trabajo familia) correlaciona positiva y significativamente con los items relativos a "sobrecarga de trabajo" e "insuficiente cualificación y

preparación para el trabajo". También se observan correlaciones positivas y significativas en los items relativos a "sobrecarga de trabajo" y "calidad de trabajo".

Como puede apreciarse, en general las correlaciones parecen sugerir agrupaciones de variables con claro sentido teórico. Para determinar la estructura empírica de esas agrupaciones hemos realizado un análisis factorial.

2.1.4. Estructura factorial del cuestionario.

Para nuestra muestra, los 17 items del cuestionario de Conflicto de Rol fueron factorizados mediante el programa FACTOR del paquete estadístico SYSTAT. Se utilizó el método de componentes principales estando sujeta la solución final a una rotación varimax. Son 6 los factores resultantes que juntos explican el 68.61% de la varianza total. Hemos considerado items representativos de un factor a los que alcanzan saturaciones mayores o iguales a 0.375. Los pasos sucesivos del análisis factorial pueden observarse en las tablas 5.3.1; 5.3.2; 5.3.3; 5.3.4; 5.3.5; 5.3.6 y 5.3.7. Los items incluidos en la explicación de cada factor y la denominación de los mismos se presentan en la tabla 5.3.8.

El factor I explica el 16.88% de la varianza total. En él saturan los items 13, 12, 16, 14, 5, 17 y 15, relativos a la sobrecarga del trabajo, autoridad insuficiente, exceso de

responsabilidad, preparación insuficiente, demandas contradictorias, falta de medios y recursos, y exceso de trabajo. Tales contenidos sugieren que se trata de un factor de CONFLICTO MEDIO-FIN. Este factor ha aparecido reiteradamente en sucesivos análisis del cuestionario (Peiró, Meliá y Zacarés, 1984; Zurriaga, 1986), mostrando su solidez con ligeras variaciones a través de diferentes muestras.

El factor II explica el 14.26% de la varianza total. Saturan en este factor los ítems 2, 1, 3, 17. Estos ítems se refieren a distribución del tiempo, realización del trabajo, grado de autoridad y falta de medios y recursos. Por el contenido de estos ítems hemos denominado a este factor CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA. También este factor ha aparecido, con alguna modificación en investigaciones anteriores con diferentes muestras (Peiró, Meliá y Zacarés, 1984; Zurriaga, 1986).

El factor III explica el 11.66% de la varianza total. Los ítems que saturan en él son los números 10, 11 y 6, relativos a demandas contradictorias de los subordinados, demandas contradictorias superiores a los subordinados y encontrarse "cogido entre dos fuegos". Estos ítems sugieren que se trata de un factor de CONFLICTO INTER-EMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES. El contenido central del factor gira en torno a los ítems 10 y 11, debido a las elevadas saturaciones de estos dos ítems que se refieren al conflicto

inter-emisor experimentado por los niveles intermedios de la jerarquía organizacional. El ítem 6 no presenta en este factor saturaciones tan elevadas como los otros dos ítems, pero su contenido (estar "cogido entre dos fuegos") está estrechamente relacionado con el sentido general del factor, ya que es bastante característico de los niveles intermedios de la jerarquía organizacional encontrarse en tal situación. Este factor también ha aparecido en investigaciones anteriores.

El factor IV explica el 8.19% de la varianza total. Agrupa los ítems 14, 9, 8, y 15 relativos a preparación insuficiente, conflicto trabajo familia, grupo con miembros enfrentados y exceso de trabajo. Por el contenido de estos ítems hemos denominado a este factor CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO. El núcleo central de este factor lo constituye el ítem 9 (conflicto trabajo-familia) cuya saturación en el factor es 0.842. Parece que este es un tipo de conflicto típico de las profesiones sanitarias, ya que solamente ha aparecido en una investigación previa sobre una muestra de médicos y enfermeras (Zurriaga, 1986), pudiendo atribuirse a las características del horario laboral de enfermeras que implica hacer guardias, turnos rodados, etc., así como a la sobrecarga de trabajo.

El factor V explica el 7.44% de la varianza total. Los ítems que saturan en él son los números 1 y 4 que se refieren a la realización del trabajo y el grado de

responsabilidad. Dichos items sugieren que se trata de un factor de CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD. En concreto, el item 4 (grado de responsabilidad) presenta en este factor una saturación de 0.901. Es la primera vez que este item aparece con una saturación tan elevada. En otras investigaciones sobre roles organizacionales ha aparecido con una saturación mucho menor, englobando otros factores.

El factor VI explica el 10.18% de la varianza total. Saturan en él los items 5, 7, 8 y 6 relativos a demandas contradictorias, ordenes contradictorias de superiores, grupo con miembros enfrentados y encontrarse "cogido entre dos fuegos". Todos estos items se refieren a las demandas contradictorias de los emisores de rol, por lo que hemos denominado a éste factor CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL. Es este uno de los tipos de conflicto de rol que aparece en todas las tipologías sobre el tema que nos ocupa.

Los estadísticos descriptivos del Cuestionario de Conflicto de Rol y sus factores se presentan en la tabla 5.4.

2.1.5. Fiabilidad del cuestionario.

Hemos obtenido las fiabilidades (consistencia interna) del cuestionario de conflicto de rol para la escala total y los seis factores obtenidos en esta muestra por el

procedimiento Alpha de Cronbach. La consistencia interna de la escala total se situa en torno a 0.78. Para el factor I se situa en torno a 0.77; para el factor II es 0.70; para el factor III la consistencia interna es de 0.67; para el factor IV la consistencia interna se situa en torno 0.49; para el factor V es algo inferior, situandose en 0.47, y finalmente, para el factor VI es de 0.61. Estas fiabilidades pueden considerarse satisfactorias para el cuestionario total y los factores I, II y III, siendo algo inferiores para el factor VI y especialmente para los factores IV y V, debido a que el Alpha de Cronbach es bastante sensible al número de items (tabla 5.5).

2.2. LA AMBIGÜEDAD DE ROL.

2.2.1. Introducción.

Se considera que una persona esta expuesta a ambigüedad de rol cuando carece de la suficiente cantidad y claridad de información para poder desempeñar adecuadamente su rol en la organización (Peiró, Meliá, Torres y Zurriaga, 1987).

El criterio más utilizado en la literatura para establecer los distintos tipos de ambigüedad de rol ha sido considerar el contenido de la misma, en base a lo cual se pueden distinguir tres tipos de ambigüedad: ambigüedad de las expectativas asociadas con el rol, ambigüedad de los métodos

para llevar a cabo esas expectativas y, ambigüedad de las consecuencias del desempeño del rol (Kahn et al., 1964; Graen, 1976; Van Sell et al., 1981).

La ambigüedad de las expectativas asociadas con el rol ocurre cuando la persona focal no tiene la suficiente información claramente formulada sobre su rol. La ambigüedad respecto de los medios o métodos necesarios para llevar a cabo las expectativas se produce cuando la persona focal no posee la suficiente cantidad y claridad de información acerca de que procedimientos utilizar para satisfacer las demandas de su conjunto de rol, aunque sí sepa lo que tienen que hacer. Finalmente, la ambigüedad en las consecuencias del desempeño del rol consiste en que la persona focal no tiene la suficiente información claramente formulada sobre las conductas de su rol que serán recompensadas o sancionadas, la naturaleza de tales recompensas o castigos y la frecuencia con que ocurrirán.

Junto con el conflicto de rol, la ambigüedad de rol es parte integrante del stress de rol (Van Sell et al., 1981), y es otra de las experiencias asociadas al desempeño del rol que vamos a considerar en las enfermeras que componen nuestra muestra.

2.2.2. Niveles de ambigüedad de rol de la muestra.

Para determinar los niveles de ambigüedad de rol de nuestra muestra hemos utilizado el Cuestionario General de Ambigüedad de Rol (Peiró et al., 1984).

En la tabla 5.6. pueden observarse los estadísticos descriptivos de los 24 items del cuestionario las medias en estos items oscilan entre 2.96 correspondiente al item 23 relativo a claridad de información sobre política de la empresa, y 1.94 correspondiente al item número 8 relativo a la cantidad de información sobre tareas. Por lo tanto, los datos descriptivos nos muestran que las enfermeras estudiadas conocen, en términos absolutos, entre "poco" y " bastante" aproximadamente las expectativas de sus conjuntos de rol y poseen también entre poca y bastante información sobre los aspectos de sus roles de que tratan los items del cuestionario.

Por lo que respecta a las desviaciones típicas el valor más bajo que se observa es 0.76, obtenida en el item 15 (cantidad de información sobre promociones y ascensos), y el valor más alto es 0.98 obtenido en el item 22 (claridad de información sobre promociones y ascensos).

2.2.3. Matriz de correlaciones entre los items.

En la tabla 5.7. se muestra la matriz de correlaciones entre los items del Cuestionario de Ambigüedad de Rol.

Podemos observar que la mayoría de los items correlacionan significativamente entre sí (para $N=104$ se consideran correlaciones significativas las iguales o superiores a 0.190 para el nivel de significación de 0.05; las iguales o superiores a 0.249 para el nivel de significación de 0.01 y las iguales o superiores a 0.315 para el nivel de significación de 0.001). Aparecen muy pocas correlaciones negativas entre los items, y ninguna de ellas es significativa. Los seis primeros items que se refieren a la claridad con que emiten sus expectativas los superiores, iguales y subordinados y, a la frecuencia de comunicación entre estos y la persona focal, correlacionan entre sí positiva y significativamente excepto el item 2 con el 4 y el 6 y el item 3 con el 4, lo cual parece sugerir una relación entre la claridad de las expectativas emitidas por el conjunto de rol y la frecuencia con que la persona focal recibe valoraciones sobre el desempeño de su rol por parte de sus emisores de rol.

Los items relativos a cantidad y claridad de información sobre los distintos aspectos laborales también correlacionan positiva y significativamente entre sí, pudiendo

sugerirse que cantidad y claridad de información suelen presentarse conjuntamente.

En general, las correlaciones sugieren la existencia de agrupaciones de variables. Para determinar la estructura empírica de tales agrupaciones hemos realizado un análisis factorial del cuestionario.

2.2.4. Estructura factorial del cuestionario.

Para determinar la estructura empírica del cuestionario éste ha sido factorizado mediante el programa FACTOR del paquete estadístico SYSTAT. Los sucesivos pasos seguidos en el análisis factorial pueden observarse en las tablas 5.8.1 (Raíces Latentes); 5.8.2. (Saturaciones de los Componentes. Matriz factorial no rotada); 5.8.3. (Varianza explicada por los componentes); y 5.8.4. (Porcentaje de la Varianza Total). Se utilizó el método de componentes principales, estando sujeta la solución final a una rotación varimax, obteniéndose la matriz factorial final que se presenta en la tabla 5.8.5. Se han considerado en la interpretación de los factores todas las saturaciones mayores o iguales a 0.375. son siete los factores resultantes que juntos explican el 76.18% de la varianza total (tabla 5.8.7.). La varianza explicada por los factores rotados se presenta en la tabla 5.8.6.

El factor I explica el 13.56% de la varianza total. Saturan en él los ítems 12, 13, 21 y 22 relativos a cantidad de información sobre sanciones y recompensas, cantidad de información sobre promociones y ascensos, claridad de información sobre sanciones y recompensas y claridad de información sobre promociones y ascensos. Por el contenido de estos ítems hemos denominado a este factor AMBIGUEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL. Este factor ya ha aparecido como tal en investigaciones anteriores como otras muestras, saturando en él estos mismos ítems (Peiró, Meliá y Torres, 1984; Zurriaga, 1986).

El factor II explica el 10.48% de la varianza total. Agrupa a los ítems 4 (valoraciones de los superiores), 7 (cantidad de información sobre objetivos), 14 (cantidad de información sobre política de la empresa), 16 (claridad de información sobre objetivos), 22 (claridad de información sobre promociones y ascensos) y 23 (claridad de información sobre política de la empresa). Tales contenidos parecen sugerir que se trata de un factor de AMBIGUEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLÍTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN. También este factor ha mostrado su consistencia a través de diferentes muestras en otras investigaciones sobre roles organizacionales.

El factor III explica el 8.7% de la varianza total. En él saturan los ítems 4, 5 y 6 relativos a valoraciones de los superiores, valoraciones de los compañeros y valoraciones

de los subordinados. Los tres items presentan saturaciones elevadas en este factor. Se trata, por lo tanto, de un factor de AMBIGUEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL. En un estudio realizado con una muestra laboral que incluía diferentes ocupaciones (Peiró, Meliá y Torres, 1984) saturaban en un mismo factor los items relativos a ambigüedad sobre las expectativas y valoraciones del conjunto de rol. No ocurre lo mismo en los estudios que se han realizado sobre roles en organizaciones hospitalarias, ya que tanto en una investigación previa (Zurriaga, 1986) como en esta, el factor se desglosa en dos factores, uno relativo a ambigüedad en las valoraciones del conjunto de rol y otro sobre ambigüedad en las expectativas del conjunto de rol.

El factor IV explica el 18.52% de la varianza total. Saturan en él los items 9, 10, 11, 17, 18, 19 y 20. Estos items se refieren a cantidad de información sobre límites de responsabilidad, cantidad de información sobre límites de autoridad, cantidad de información sobre medios y procedimientos, claridad de información sobre tareas, claridad de información sobre límites de responsabilidad, claridad de información sobre límites de autoridad y claridad de información sobre medios y procedimientos. Por el contenido de estos items hemos denominado a este factor AMBIGUEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO. También este factor ha mostrado su solidez, con pequeñas variaciones, a través de diferentes muestras (Peiró, Meliá y Torres, 1984; Zurriaga, 1986).

El factor V explica el 9% de la varianza total. En él saturan cuatro items, los números 7, 8, 16 y 17 relativos a cantidad de información sobre objetivos, cantidad de información sobre tareas, claridad de información sobre objetivos y claridad de información sobre tareas; por lo que hemos denominado a este factor **AMBIGUEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DEL TRABAJO**. Es la primera vez que, aparece este factor como tal. En estudios previos sobre roles organizacionales, los items que saturan en este factor lo hacían englobando otros factores.

El factor VI explica el 8.24% de la varianza total. Son solamente dos los items que saturan en él, pero lo hacen con saturaciones de 0.851 y 0.782. Estos items son el 15 (cantidad de información sobre derechos laborales) y el 24 (claridad de información sobre derechos laborales). Dado el contenido de estos dos items hemos denominado al factor **AMBIGUEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES**.

El factor VII explica el 7.68% de la varianza total. Saturan en él los items 1, 2 y 3 que se refieren a expectativas de los superiores, expectativas de los compañeros y expectativas de los subordinados. Se trata claramente de un factor de **AMBIGUEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL**.

Los estadísticos descriptivos al Cuestionario de Ambigüedad de rol en la escala total y los siete factores, pueden observarse en la tabla 5.8.9.

2.2.5. Fiabilidad del cuestionario.

Hemos calculado las fiabilidades (consistencia interna) del cuestionario de ambigüedad de rol en su conjunto y de sus siete factores. Tales fiabilidades pueden apreciarse en la tabla 5.5 y han sido obtenidas por el método Alpha de Cronbach. Las fiabilidades pueden considerarse satisfactorias para el cuestionario total y los siete factores, ya que para la escala total la fiabilidad se sitúa entorno a 0.95; para el factor I se sitúa entorno a 0.88; para el factor II es de 0.83; para el factor III se sitúa entorno a 0.62; para el factor IV es de 0.90; para el factor V es de 0.81; para el factor VI es de 0.88 y, finalmente, para el factor VII se sitúa entorno a 0.64.

La consistencia interna del cuestionario se ha mantenido constante en los estudios realizados con diferentes muestras en los que se ha utilizado éste cuestionario (Peiró, Meliá y Torres, 1984; Luque, Peiró y Meliá, 1986; Zurriaga, 1986).

3. EL STRAIN DE ROL EN ENFERMERAS. ANALISIS DESCRIPTIVOS.

3.1. Introducción.

El conflicto y la ambigüedad de rol, como stresores de rol, pueden causar "strains" (tensiones psicológicas, conductuales y fisiológicas) según el modelo propuesto por Winnubst et al. en 1983.

Por "strain" de rol o dicho de otro modo, efectos directamente medibles del "stress" interno, se han investigado una serie de conductas y actitudes, algunas de las cuales suponen grandes costes para cualquier organización.

En nuestro estudio han sido consideradas tres de estas consecuencias del desempeño del rol: satisfacción laboral, tensión asociada con el rol, y propensión al abandono. Estas tres variables han sido ampliamente investigadas relacionadas con el stress de rol, en diferentes organizaciones, diferentes roles y con diversos instrumentos de medida (Gross et al., 1958; Kahn et al., 1964; House y Rizzo, 1972; Schuler, 1975; Keller, 1975; Brief et al., 1979; Abdel-Halin, 1981 y Peiro et al., 1984,1986, entre otros).

En los siguientes apartados de este capítulo expondremos los análisis descriptivos y diferenciales obtenidos en nuestra muestra respecto a estas tres variables. Las

relaciones stress-strain serán analizadas en un próximo capítulo.

3.2. LA SATISFACCION LABORAL.

La satisfacción laboral es probablemente uno de los aspectos más estudiado en contextos organizacionales. El constructo satisfacción laboral fue primitivamente estudiado como una variable independiente que podía contribuir a la explicación de un buen número de aspectos laborales. Actualmente la literatura muestra que este constructo puede ser considerado como una variable dependiente explicada y predicha por otras.

En nuestra investigación, la satisfacción laboral ha sido considerada como una de las consecuencias del desempeño del rol.

3.2.1. Niveles de satisfacción de la muestra.

Para evaluar el nivel de satisfacción de nuestra muestra hemos utilizado una nueva versión del Cuestionario de Satisfacción Laboral S.3. La nueva versión denominada S20/23 ha sido elaborada por Meliá y Peiró (1987) tras una revisión del cuestionario original que se presenta en el apéndice del Capítulo III.

Las medias y las desviaciones típicas de los 23 items de esta nueva versión del cuestionario se presentan en la tabla 5.11. En ella podemos observar que la media con valores más altos aparece en el item 1 que se refiere a la satisfacción del trabajo por sí mismo. En este item nuestras enfermeras manifiestan estar entre "algo satisfechas" y "bastante satisfechas" (categorías de respuesta 5 y 6). Otros aspectos con los que las enfermeras manifiestan, como promedio, estar algo satisfechas son: las oportunidades que les ofrece su trabajo de hacer las cosas que les gustan (item nº 3), y las relaciones personales con sus superiores (items nº 13).

En otros items las medias se sitúan entre las categorías de respuesta "indiferente" y "algo satisfecho". Estos son los items relativos a oportunidades que les ofrece el trabajo de realizar las cosas en las que destacan, el salario, los objetivos metas y tasas de producción a alcanzar, la salubridad del lugar de trabajo, la iluminación, la temperatura del local de trabajo, la supervisión que ejercen sobre ellas, la frecuencia con que son supervisadas, la forma en que los supervisores juzgan su tarea y las decisiones autónomas que pueden tomar respecto a su trabajo. Hay tres items en el cuestionario ante cuyo contenido las enfermeras muestran un nivel de satisfacción promedio que se sitúa en torno al valor 4 ("indiferente"). Estos items se refieren a la ventilación de lugar de trabajo, la igualdad y justicia de trato que reciben de su empresa y el apoyo que reciben de sus superiores.

En el resto de los items las medias se sitúan entre las categorías de respuesta 3 ("algo insatisfecho") y 4 ("indiferente"). Estos son los items que se refieren al entorno físico y espacio de que disponen en su lugar de trabajo, las oportunidades de promoción que tiene, su participación en las decisiones del departamento, su participación en las decisiones del grupo, el grado en que su empresa cumple el convenio y las leyes laborales y la forma en que se da la negociación laboral en su empresa. Finalmente, el único item cuya media se sitúa entre las categorías "bastante insatisfecho" y "algo insatisfecho" es el item nº 11 relativo a las oportunidades de formación que ofrece la empresa. En este item la media es de 2.63.

En cuanto a las desviaciones típicas los valores más altos se obtienen en items cuyo contenido trata sobre la iluminación ventilación y temperatura del lugar de trabajo, mientras que el valor más bajo se obtiene en el item que se refiere a la satisfacción que produce el trabajo por sí mismo.

3.2.2. Matriz de correlaciones entre los items de cuestionario.

En la tabla 5.12 puede observarse la matriz de correlaciones entre los veintitres items de la versión del cuestionario de satisfacción laboral que ha sido aplicado a nuestra muestra.

La mayoría de las correlaciones entre los items son de signo positivo y ninguna de las que tienen signo negativo es significativa. Teniendo en cuenta los niveles críticos de significación para muestras de 104 sujetos, el 67.75% de las correlaciones son significativas a un nivel igual o superior a 0.05; un 53.26% del total de las correlaciones son significativas a un nivel de significación igual o superior al 0.01, y un 34.78% del total son significativas a un nivel igual o superior al 0.001. En general podemos observar correlaciones estadísticamente significativas entre items con contenido conceptual próximo.

Para determinar la estructura empírica de tales relaciones hemos realizado un análisis factorial, que pasamos a comentar en el siguiente apartado.

3.2.3. Estructura factorial del cuestionario.

Para determinar la estructura empírica del cuestionario este fué factorizado mediante el programa FACTOR del paquete estadístico SYSTAT. Los sucesivos pasos del análisis factorial pueden observarse en las tablas 5.13.1 (Raíces Latentes), 5.13.2. (Saturaciones de los Componentes. Matriz Factorial no Rotada), 5.13.3. (Varianza Explicada por los Componentes), 5.13.4. (Porcentaje de la Varianza Total) y siguientes. La solución última se presenta en la tabla 5.13.5. en la que se muestra la matriz rotada. Son seis los factores

resultantes que juntos explican el 68.37% de la varianza total (tabla 5.13.7.).

El factor I explica el 16.03% de la varianza total. En él saturan los ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18 relativos a relaciones personales con los supervisores, la supervisión ejercida sobre la persona focal, la proximidad y frecuencia con que se es supervisado, la forma en que los supervisores juzgan la tarea de la persona focal, la "igualdad" y "justicia" de trato que reciben las personas focales de su empresa y el apoyo que reciben de los superiores. Por el contenido de estos ítems hemos denominado a este factor SATISFACCION CON LA SUPERVISION.

El factor II explica el 10.38% de la varianza total. Los ítems que saturan en él son los relativos a objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar la persona focal (ítem 5); la limpieza, higiene y salubridad de lugar de trabajo (ítem 6); la temperatura del local de trabajo (ítem 10); las oportunidades de formación que ofrece la empresa (ítem 11) y las oportunidades de promoción (ítem 12). Se trata, por lo tanto de un factor de SATISFACCION CON LA FORMACION, LA PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO.

El factor III explica el 10.85% de la varianza total. Agrupa a los ítems 1, 2, 3 y 5 relativos a satisfacción que produce el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece

el trabajo de realizar las cosas en las que se destaca, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer las cosas que gustan y los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. Así pues, se trata de un factor de SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO.

En el factor IV saturan los items 12, 17, 18, 19, 20, 21 y 23, que explica el 11.80% de la varianza total. Estos items se refieren respectivamente las oportunidades de formación que ofrece la empresa, la "igualdad" y "justicia" de trato que reciben de la empresa, el apoyo que reciben de los superiores, la capacidad de decidir autonomamente aspectos relativos al trabajo, la participación de las decisiones del departamento o sección, la participación en las decisiones del grupo de trabajo y la forma en que se da la negociación laboral en la empresa, por lo que hemos denominado a este factor SATISFACCION CON LA PARTICIPACION.

El factor V explica el 11.30% de la varianza total. Saturan en este factor los items 6 (limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo), 7 (entorno físico y espacio de que se dispone en el lugar de trabajo), 8 (iluminación del lugar de trabajo) y 9 (ventilación del lugar de trabajo). Todos estos aspectos se refieren a características físicas del ambiente de trabajo, por lo tanto, hemos denominado a este factor SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DEL TRABAJO.

Finalmente, en el factor VI que explica el 8.01% de la varianza total, solamente saturan dos items, los números 4 y 22. Estos items hacen referencia al salario y el grado en que la empresa cumple el convenio y las leyes laborales. En este factor ambos items presentan saturaciones elevadas. Hemos denominado al factor SATISFACCION CON LA REMUNERACION.

Los estadísticos descriptivos del Cuestionario de Satisfacción Laboral total y sus factores, se presentan en la tabla 5.14.

3.2.4. Fiabilidad del cuestionario de satisfaccion laboral.

La fiabilidad (consistencia interna) del cuestionario de satisfacción laboral ha sido obtenida con el método Alpha de Cronbach (tabla 5.15).

La consistencia interna de la escala total se situa entorno a .88. Para el factor I (satisfacción con la supervisión) la consistencia interna se situa entorno a .87. Para el factor II (satisfacción con la formación y aspectos de ambiente físico) es de .69; para el factor III (satisfacción intrínseca del trabajo) es de .75; para el factor IV (satisfacción con la participación) la consistencia interna se situa entorno a .82; para el factor V (satisfacción con el ambiente físico de trabajo) es igualmente de .82 y finalmente, en el factor VI (satisfacción con la remuneración) es de .65.

Estas fiabilidades pueden considerarse satisfactorias para la escala total y sus seis factores.

3.3. TENSION Y ANSIEDAD EXPERIMENTADA POR LAS PERSONAS FOCALES.

La tensión y ansiedad asociadas al desempeño del rol son casi inevitables en los profesiones sanitarias como hemos visto en la revisión de la literatura.

La tensión es uno de los indicadores de la forma en que las personas experimentan su rol y puede deberse tanto a características del ambiente organizacional, del rol mismo o puede depender de aspectos subjetivos de la persona que desempeña el rol. En cualquier caso la tensión que nosotros hemos evaluado es la que las personas focales perciben asociada con su rol, sin determinar su origen.

El nivel de tensión y ansiedad en nuestra muestra ha sido evaluada mediante un item cuyo enunciado y categorías de respuesta son las siguientes:

"¿Podría indicarnos el grado de tensión y ansiedad que le produce su ocupación?

1) Nada; 2) Poco; 3) Bastante; 4) Mucho."

Los resultados pueden observarse en la tabla 5.16. Un 14.4% de la muestra considera que su ocupación no les produce ninguna tensión. Para un 37.5% el desempeño de su rol les produce poca tensión. Un 40.4% de la muestra perciben que su rol está asociado con bastante tensión, mientras que para un 7.7% de las personas focales, el desempeño de su rol les produce bastante tensión. La media obtenida es de 2.41 y se sitúa entre las categorías de respuesta "poco" y "bastante". La desviación típica es 0.83.

3.4. PROPENSION AL ABANDONO.

La propensión al abandono es otra de las conductas que pueden aparecer a lo largo de la vida laboral de cualquier persona. El hecho de que las personas focales manifiesten querer abandonar su trabajo no significa que vayan a hacerlo realmente, ya que ello dependerá de la posibilidad de encontrar otro trabajo, lo cual no siempre es posible, además de otros factores. Por lo tanto la propensión al abandono no puede considerarse un predictor único del abandono real.

Para evaluar la propensión al abandono hemos utilizado dos ítems cuya formulación y alternativas de respuesta las siguientes:

A. ¿Hay algún otro trabajo bien aquí o fuera de su empresa, que le gustaría más que el que hace ahora?

- 1) No, prefiero el trabajo que tengo actualmente.
- 2) Sí, preferiría otro trabajo.

B. Si usted tuviera oportunidad de hacer el mismo trabajo por el mismo dinero, pero en otra empresa ¿permanecería en la suya actual?

- 1) Me quedaría en esta empresa.
- 2) Preferiría ir a otra empresa.

Respecto al primer ítem (propensión al abandono del trabajo), un 62.5% de las enfermeras prefieren el trabajo que tienen actualmente, mientras que un 37.5% preferirían otro trabajo (tabla 5.17.1).

Por lo que respecta al segundo ítem (propensión al abandono de la organización), un 90.4% se quedaría en la empresa en la que está actualmente, mientras un 8.7% preferiría otra empresa (tabla 5.17.2).

Hemos transformado estos dos ítems en otra variable que mediría la propensión al abandono tanto de trabajo como de la organización, es decir, la propensión al abandono en general. Los datos obtenidos respecto a esta variable en nuestra muestra se presentan en la tabla 5.17.3. En ella podemos observar que un 56.7% de las enfermeras no dejarían ni el

trabajo ni la organización, un 38.5% dejarían o bien el trabajo o bien la organización, mientras que un 3.8% dejarían tanto el trabajo como la organización, por lo que podemos concluir que nuestra muestra presenta un nivel moderado de propensión al abandono.

4. ANALISIS DIFERENCIALES EN FUNCION DE SEXO, EDAD Y NIVEL JERARQUICO DE LA PERSONA FOCAL.

4.1. Introducción.

Hemos realizado análisis diferenciales respecto a tres de las variables analizadas en nuestro estudio: sexo, edad y nivel jerárquico de la persona focal. Para ello hemos dividido la muestra en dos subgrupos en función de estas tres variables y los hemos comparado mediante pruebas T en sus niveles de stress y strain. A continuación pasamos a exponer los resultados obtenidos.

4.2. Diferencias entre varones y mujeres en sus niveles de stress y strain.

4.2.1. Comparación en los niveles de stress de rol.

El conflicto y la ambigüedad de rol, como experiencias subjetivas asociadas con el desempeño del rol, constituyen el stress de rol.

Respecto al conflicto de rol, al comparar mediante pruebas T a varones y mujeres en la puntuación total de conflicto de rol (tabla 5.18) y los seis factores obtenidos tras la factorización del Cuestionario de Conflicto de Rol en nuestra muestra, que son: conflicto medio-fin (tabla 5.19), conflicto persona-rol relativo a la tarea (tabla 5.20), conflicto inter-emisores entre demandas de superiores e inferiores (tabla 5.21), conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo (tabla 5.22), conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad (5.23) y conflicto inter-emisores en general (tabla 5.24), solamente han aparecido diferencias significativas entre los dos grupos en el factor V (conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad), siendo la media de los varones más elevada que la de las mujeres, lo que pone de manifiesto que los varones, en nuestra muestra, presentan mayor conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, que las mujeres.

En cuanto a la ambigüedad de rol hemos comparado, así mismo, mediante pruebas T a varones y mujeres en la puntuación total de ambigüedad (tabla 5.25) y en los siete factores: factor I, ambigüedad en las consecuencias del desempeño de rol (tabla 5.26); factor II, ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización (tabla 5.27); factor III, ambigüedad en la valoración del conjunto de rol (tabla 5.28); factor IV, ambigüedad del puesto de trabajo (tabla 5.29); factor V, ambigüedad de las tareas del puesto de trabajo (tabla 5.30); factor VI, ambigüedad sobre derechos laborales y sociales (tabla 5.31) y factor VII, ambigüedad de las expectativas del conjunto de rol (tabla 5.32). Han aparecido diferencias significativas entre los dos grupos en el factor II (ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización), en el factor IV (ambigüedad del puesto de trabajo) y en el factor VII (ambigüedad de las expectativas del conjunto de rol). En los tres factores las mujeres perciben menor ambigüedad de rol que los varones. Quizás la tradicional conceptualización del rol de enfermera como una ocupación femenina contribuya a una percepción más clara del rol por parte de este grupo profesional.

4.2.2. Comparación en los niveles de strain de rol.

Por strain de rol hemos considerado una serie de conductas y actitudes que pueden estar influidas por el stress

de rol. Estas son: satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono.

Respecto a la satisfacción laboral, al comparar varones y mujeres mediante pruebas T en la puntuación total de satisfacción laboral (tabla 5.23) y los seis factores obtenidos tras la factorización del cuestionario en nuestra muestra que son: factor I, satisfacción con la supervisión (tabla 5.34); factor II, satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico (tabla 5.35); factor III, satisfacción intrínseca del trabajo (tabla 5.36); factor IV, satisfacción con la participación (tabla 5.37); factor V, satisfacción con el ambiente físico del trabajo (5.38) y factor VI, satisfacción con la remuneración (tabla 5.39), no se observan diferencias significativas entre los subgrupos ni en la puntuación total de satisfacción ni en ninguno de los factores, aunque en el factor VI (satisfacción con la remuneración) las diferencias entre los dos grupos están próximas a ser significativas, siendo la media de los varones inferior a la de las mujeres. Este resultado está en línea con las expectativas culturalmente dominantes.

4.2.3. Comparación de varones y mujeres en su nivel de tensión.

Al comparar varones y mujeres mediante pruebas T en su nivel de tensión, no han aparecido diferencias significativas entre los dos grupos, aunque la media obtenida

por las mujeres es ligeramente superior a la obtenida por los varones (tabla 5.40).

4.2.4. Comparación de varones y mujeres en su nivel de propensión al abandono.

Comparados varones y mujeres en su nivel de propensión al abandono mediante pruebas T, si se observan diferencias significativas entre los dos grupos, siendo la media obtenida por los varones superior a la obtenida por las mujeres, pudiendo sugerirse que quizás estos resultados se producen por una menor identificación de los varones con el rol que la de las mujeres y responde a patrones socioculturales (tabla 5.41).

4.3. Diferencias entre menores y mayores de treinta años en sus niveles de stress y strain.

En nuestra muestra, la media de edad es de 31 años y la mediana es de 30 años. La mediana es el criterio que hemos utilizado para subdividir al personal de enfermería en dos grupos, es decir, un grupo estaría constituido por los mayores de 30 años y el otro por los menores de dicha edad.

4.3.1. Comparación en los niveles de stress de rol.

Hemos comparado a los menores y mayores de 30 años en sus niveles de stress de rol mediante pruebas T.

Por lo que respecta al conflicto de rol, tanto en la puntuación total, como en los seis factores de conflicto de rol, no se observan diferencias significativas en función de la edad entre los dos grupos ni en la puntuación total de conflicto ni en ninguno de los factores. (tablas 5.42; 5.43; 5.44; 5.45; 5.46; 5.47 y 5.48).

No ocurre lo mismo con la ambigüedad de rol. En esta variable, al comparar a los menores y mayores de 30 años mediante pruebas T en la puntuación total de ambigüedad y sus siete factores (tablas: 5.49; 5.50; 5.51; 5.52; 5.53; 5.54; 5.55 y 5.56), aparecen diferencias significativas entre los dos grupos en el factor II (ambigüedad sobre los objetivos y política general de la organización) y en el factor VI (ambigüedad sobre derechos laborales y sociales) ambos factores se refieren a aspectos políticos y sociales de la organización. En el factor II los mayores de 30 años manifiestan una menor ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización que los menores de dicha edad, quizás estas diferencias están producidas también en parte por la antigüedad en la organización (variable que correlaciona positiva y significativamente con la edad), mientras que en el factor VI

son los menores de 30 años los que presentan menor ambigüedad sobre derechos laborales y sociales.

4.3.2. Comparación en los niveles de strain de rol.

En este apartado vamos a considerar los resultados obtenidos al comparar los menores y mayores de 30 años en las variables satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono.

En cuanto a la satisfacción laboral, hemos comparado mediante pruebas T las puntuaciones obtenidas por los menores y mayores de 30 años en puntuación total de satisfacción (tabla 5.57) y en los seis factores de satisfacción laboral surgidos al factorizar el Cuestionario S20/23 (tablas 5.58; 5.59; 5.60; 5.61; 5.62 y 5.63).

Solamente aparecen diferencias significativas entre los mayores y menores de 30 años en el factor VI, al que hemos denominado "satisfacción con la remuneración" por el contenido de los items que saturan en él, pudiendo sugerirse que los mayores de 30 años están más satisfechos con la remuneración que los menores de esta edad.

Respecto al nivel de tensión y de propensión al abandono no se observan diferencias significativas entre los menores y mayores de 30 años en estas variables, aunque en

ambos casos la media obtenida por los menores de 30 años es ligeramente superior a la obtenida por los mayores de esta edad.

4.4. Diferencias entre enfermeros/as y supervisores/as en sus niveles de stress y strain.

Finalmente, hemos dividido a nuestra muestra en función del nivel jerárquico en dos categorías: enfermeros/as y supervisores/as y hemos comparado los resultados obtenidos en sus niveles de stress y strain de rol.

4.4.1. Comparación en los niveles de stress de rol.

En las tablas 5.66; 5.67; 5.68; 5.69; 5.70; 5.71 y 5.72 se presentan las comparaciones en los niveles de stress de rol en lo relativo al conflicto de rol. Hemos comparado estos niveles en la puntuación total del cuestionario y en sus seis factores, pudiendo observar que en la puntuación total de conflicto de rol aparecen diferencias significativas en función del nivel jerárquico, siendo superior la media de los supervisores a la del personal de enfermería en general, lo cual nos sugiere que el rol supervisor/a está expuesto a un mayor conflicto de rol, en general, que los roles que no suponen tal responsabilidad, resultado coincidente con otros considerados en la revisión de la literatura (tabla 5.66).

También aparecen diferencias significativas entre los supervisores/as y los que no lo son en el factor I de conflicto, al que hemos denominado "conflicto medio-fin", en el que la media de los supervisores/as es más elevada que la de los enfermeros/as. Igualmente aparecen diferencias significativas entre los dos grupos comparados en el factor III (conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores). En este factor también los supervisores/as presentan un mayor conflicto inter-emisores, probablemente debido a que sobre ellos confluyen directamente expectativas de diferentes niveles jerárquicos, ya que ocupan con mayor frecuencia una posición entre dos fuegos".

Respecto a la ambigüedad de rol, el otro componente del stress de rol que hemos considerado en nuestro estudio, al comparar el función del nivel jerárquico la puntuación total de ambigüedad de la muestra y la puntuación obtenida en los siete factores surgidos tras la factorización del Cuestionario, mediante pruebas T, se observan diferencias significativas en el nivel de ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización (factor II), siendo menor la media de los supervisores/as.

Asimismo, aparecen diferencias significativas entre los supervisores/as y los enfermeros/as en los factores VI y VII, que se refieren respectivamente a ambigüedad sobre derechos laborales y sociales y a "ambigüedad sobre las

expectativas del conjunto de rol". En ambos factores los miembros del personal de enfermería que ocupan la posición jerárquica de supervisor, manifiestan una menor ambigüedad que los que no se sitúan en dicha posición jerárquica.

La comparación en los niveles de ambigüedad de rol con estas submuestras se presenta en las tablas 5.73; 5.74; 5.75; 5.76; 5.77; 5.78; 5.79 y 5.80. Se puede concluir que en nuestra muestra, y en términos generales, el conflicto de rol es más elevado en el nivel jerárquico superior, mientras que la ambigüedad de rol lo es en el nivel jerárquico inferior

4.4.2. Comparación en los niveles de strain de rol.

Al comparar según el nivel jerárquico a las enfermeras de nuestra muestra en sus niveles de strain de rol, y en concreto, por lo que respecta a la satisfacción laboral, se pueden apreciar diferencias significativas en la puntuación total obtenida en el cuestionario de satisfacción laboral. En ella, los miembros de nuestra muestra incluidos en la categoría de supervisores alcanzan medias superiores a las obtenidas por los miembros que se incluyen en la categoría de enfermeros/as (tabla 5.81).

De los seis factores obtenidos tras la factorización del cuestionario en la muestra, solamente se observa

diferencias significativas en función del nivel jerárquico en los factores IV, satisfacción con la participación (tabla 5.85) y V, satisfacción con el ambiente físico del trabajo (5.86). En ambos factores los supervisores/as están más satisfechos con estos aspectos que los enfermeros/as.

En las tablas 5.82; 5.83; 5.84 y 5.87 se muestra la comparación entre supervisores/as y enfermeros/as en el resto de los factores de satisfacción laboral. Los resultados muestran que no hay diferencias significativas entre los dos grupos.

Al comparar mediante pruebas T el nivel de tensión en las dos categorías jerárquicas consideradas no se observan diferencias significativas entre los dos grupos, aunque la media obtenida por los supervisores es ligeramente superior a la obtenida por los que no se incluyen en dicha categoría jerárquica (tabla 5.88).

Respecto al nivel de propensión al abandono entre las dos submuestras que estamos considerando, podemos apreciar diferencias significativas entre ellas, alcanzando los enfermeros/as una media más elevada que los supervisores/as (tabla 5.89). Parece ser que la propensión al abandono es mayor entre los primeros, son estos también los que están menos satisfechos y probablemente menos implicados en la organización que los supervisores.

ANALISIS DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL.

TABLA 5.1. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL (N=104).

	C(1)	C(2)	C(3)	C(4)	C(5)	C(6)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.340	2.214	1.641	1.531	2.058	2.107
VARIANCE	0.678	0.640	0.742	0.561	0.657	0.743
STANDARD DEV	0.823	0.800	0.862	0.749	0.810	0.862
SKEWNESS	-0.062	0.061	1.315	1.301	0.335	0.347
KURTOSIS	-0.660	-0.652	1.013	1.051	-0.491	-0.597

	C(7)	C(8)	C(9)	C(10)	C(11)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.192	2.311	2.067	1.631	1.913
VARIANCE	0.623	0.667	0.898	0.529	0.747
STANDARD DEV	0.789	0.817	0.948	0.727	0.864
SKEWNESS	0.362	0.461	0.416	0.996	0.718
KURTOSIS	-0.180	-0.199	-0.853	0.656	-0.128

	C(12)	C(13)	C(14)	C(15)	C(16)	C(17)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	1.932	2.010	1.635	2.097	1.885	2.346
VARIANCE	1.182	0.631	0.564	0.834	0.899	1.025
STANDARD DEV	1.087	0.794	0.751	0.913	0.948	1.012
SKEWNESS	0.733	0.917	1.261	0.584	0.712	0.114
KURTOSIS	-0.875	0.919	1.670	-0.384	-0.584	-1.096

TABLA 5.2. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL (N=104).

	C(1)	C(2)	C(3)	C(4)	C(5)
C(1)	1.000				
C(2)	0.675	1.000			
C(3)	0.397	0.501	1.000		
C(4)	0.357	0.225	0.176	1.000	
C(5)	0.010	-0.073	-0.081	0.011	1.000
C(6)	-0.068	-0.021	0.079	-0.105	0.526
C(7)	-0.055	0.099	0.044	0.014	0.340
C(8)	0.055	0.025	-0.032	0.061	0.135
C(9)	0.032	-0.089	-0.021	0.056	0.161
C(10)	0.152	0.087	0.212	0.062	0.318
C(11)	-0.072	0.037	0.179	-0.106	0.340
C(12)	0.093	0.034	-0.018	0.134	0.443
C(13)	0.035	0.074	0.097	-0.155	0.396
C(14)	-0.049	-0.085	0.004	0.049	0.273
C(15)	0.140	0.209	0.145	-0.007	0.311
C(16)	0.127	0.136	0.168	-0.165	0.349
C(17)	0.355	0.315	0.278	-0.019	0.172
	C(6)	C(7)	C(8)	C(9)	C(10)
C(6)	1.000				
C(7)	0.397	1.000			
C(8)	0.216	0.292	1.000		
C(9)	0.112	-0.036	0.225	1.000	
C(10)	0.388	0.156	0.248	0.134	1.000
C(11)	0.449	0.389	0.245	-0.064	0.618
C(12)	0.361	0.288	0.031	0.071	0.381
C(13)	0.208	0.123	-0.103	0.120	0.050
C(14)	0.208	0.166	0.072	0.223	0.247
C(15)	0.226	0.175	0.162	0.208	0.138
C(16)	0.379	0.356	0.115	0.060	0.227
C(17)	0.221	0.170	-0.068	0.105	0.154
	C(11)	C(12)	C(13)	C(14)	C(15)
C(11)	1.000				
C(12)	0.340	1.000			
C(13)	0.136	0.459	1.000		
C(14)	0.218	0.368	0.429	1.000	
C(15)	0.054	0.195	0.299	0.319	1.000
C(16)	0.297	0.526	0.512	0.288	0.348
C(17)	0.148	0.297	0.204	0.257	0.349
	C(16)	C(17)			
C(16)	1.000				
C(17)	0.274	1.000			

TABLA 5.3. ANALISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL.

5.3.1. RAICES LATENTES (EIGENVALUES)

FACTORES NUMERO:	1	2	3	4	5
	4.193	2.391	1.638	1.343	1.098
	6	7	8	9	10
	1.003	0.795	0.776	0.680	0.645
	11	12	13	14	15
	0.523	0.457	0.392	0.355	0.280
	16	17			
	0.235	0.197			

5.3.2 SATURACIONES DE LOS COMPONENTES. MATRIZ FACTORIAL NO ROTADA.

	1	2	3	4	5
C(16)	0.701	0.023	-0.227	0.226	0.148
C(15)	0.696	0.094	-0.143	0.059	-0.438
C(5)	0.662	0.269	-0.027	-0.095	-0.104
C(6)	0.659	0.249	0.234	0.075	0.119
C(11)	0.599	0.181	0.510	0.276	-0.098
C(10)	0.579	-0.007	0.479	-0.057	-0.276
C(13)	0.558	0.083	-0.586	0.136	-0.078
C(14)	0.535	0.162	-0.316	-0.257	-0.216
C(7)	0.527	0.140	0.289	0.139	0.252
C(15)	0.515	-0.149	-0.303	-0.268	0.399
C(1)	0.200	-0.827	0.022	-0.104	-0.071
C(2)	0.216	-0.823	0.064	0.131	0.146
C(3)	0.250	-0.651	0.127	0.199	0.078
C(8)	0.271	0.092	0.513	-0.460	0.378
C(9)	0.213	0.067	-0.145	-0.745	0.126
C(4)	0.005	-0.441	0.193	-0.424	-0.538
C(17)	0.492	-0.383	-0.245	0.072	0.133

6

C(16)	0.121
C(12)	0.182
C(5)	0.209
C(6)	0.002
C(11)	-0.255
C(10)	-0.423
C(13)	0.014
C(14)	-0.175
C(7)	0.495
C(15)	0.012
C(1)	0.087
C(2)	0.105
C(3)	-0.301
C(8)	0.151
C(9)	-0.290
C(4)	0.386
C(17)	-0.167

5.3.3. VARIANZA EXPLICADA POR LOS COMPONENTES

1	2	3	4	5
4.193	2.391	1.638	1.343	1.098
6				
1.003				

5.3.4. PORCENTAJE DE LA VARIANZA TOTAL

1	2	3	4	5
24.662	14.065	9.634	7.898	6.460
6				
5.901				

5.3.5. SATURACIONES FACTORIALES. **MATRIZ ROTADA.** (SE CONSIDERAN EN LA INTERPRETACION DE LOS FACTORES TODAS LAS SATURACIONES MAYORES O IGUALES A

FACTORES:	1	2	3	4	5
C(13)	0.804	0.082	-0.055	0.046	-0.163
C(12)	0.741	-0.002	0.300	-0.079	0.281
C(16)	0.641	0.222	0.110	-0.033	-0.217
C(14)	0.598	-0.065	0.204	0.375	0.056
C(5)	0.570	-0.127	0.243	0.118	0.109
C(2)	-0.022	0.854	-0.061	-0.102	0.141
C(1)	0.020	0.775	-0.048	0.051	0.378
C(3)	-0.040	0.745	0.259	-0.032	-0.066
C(17)	0.388	0.546	0.078	0.149	-0.149
C(10)	0.122	0.140	0.862	0.169	0.113
C(11)	0.161	0.040	0.817	-0.125	-0.129
C(9)	0.088	-0.050	0.038	0.842	0.061
C(4)	-0.036	0.185	-0.028	0.046	0.901
C(7)	0.233	0.031	0.127	-0.162	0.001
C(8)	-0.244	-0.016	0.202	0.430	0.095
C(6)	0.337	-0.015	0.459	0.067	-0.151
C(15)	0.390	0.326	-0.131	0.470	-0.178

6 CONTENIDO DEL ITEM:

C(13)	-0.042	13. SOBRECARGA DE TRABAJO
C(12)	0.132	12. AUTORIDAD INSUFICIENTE
C(16)	0.333	16. EXCESO DE RESPONSABILIDAD
C(14)	-0.084	14. PREPARACION INSUFICIENTE
C(5)	0.387	5. DEMANDAS CONTRADICTORIAS
C(2)	0.119	2. DISTRIBUCION DEL TIEMPO
C(1)	-0.010	1. REALIZACION DEL TRABAJO
C(3)	-0.097	3. GRADO DE AUTORIDAD
C(17)	0.003	17. FALTA DE MEDIOS Y RECURSOS
C(10)	0.053	10. DEMANDAS CONTRADICTORIAS DE SUBORDINAD.
C(11)	0.274	11. " " SUPERIORES-SUBORDINAD.
C(9)	-0.029	9. CONFLICTO TRABAJO FAMILIA
C(4)	0.007	4. GRADO DE RESPONSABILIDAD
C(7)	0.782	7. ORDENES CONTRADICTORIAS DE SUPERIORES
C(8)	0.654	8. GRUPO CON MIEMBROS ENFRENTADOS
C(6)	0.469	6. ENCONTRASE ENTRE DOS FUEGOS.
C(15)	0.287	15. EXCESO DE TRABAJO.

5.3.6. VARIANZA EXPLICADA POR LOS FACTORES ROTADOS.

1	2	3	4	5
2.870	2.425	1.982	1.392	1.265
6				
1.731				

5.3.7. PORCENTAJE DEL TOTAL DE VARIANZA (OBSERVESE QUE LOS FACTORES NO APARECEN ORDENADOS POR ORDEN DE VARIANZA DECRECIENTE, SIENDO EL FACTOR 6 MAS EXPLICATIVO QUE EL 5 Y EL 4).

1	2	3	4	5
16.884	14.263	11.661	8.191	7.441
6				
10.180				

5.3.8. TABLA DE ITEMS INCLUIDOS EN LA EXPLICACION DE CADA FACTOR Y DENOMINACION DE LOS MISMOS:

- FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN. ITEMS: 13, 12, 16, 14, 5, 17, 15.
- FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA. ITEMS: 2, 1, 3, 17.
- FACTOR 3. CONFLICTO INTEREMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES. ITEMS: 10, 11, 6.
- FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO. ITEMS: 14, 9, 8, 15.
- FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD. ITEMS: 1, 4.
- FACTOR 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL. ITEMS: 5, 7, 8, 6.

TABLA 5.4. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL TOTAL Y FACTORES (TOMADOS COMO SIMPLE SUMA DE ITEMS. N=104.)

	TOTAL	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR4
N OF CASES	95	102	103	102	103
MINIMUM	17.000	7.000	4.000	3.000	4.000
MAXIMUM	52.000	27.000	15.000	12.000	13.000
MEAN	34.274	14.000	8.534	5.647	8.107
VARIANCE	48.669	17.050	6.565	3.676	4.704
STANDARD DEV	6.976	4.129	2.562	1.917	2.169
SKEWNESS	0.100	0.753	0.484	0.748	0.001
KURTOSIS	0.101	0.537	-0.224	0.419	-0.685

	FACTORS5	FACTOR6
N OF CASES	103	102
MINIMUM	1.000	4.000
MAXIMUM	6.000	16.000
MEAN	3.126	8.667
VARIANCE	1.621	5.017
STANDARD DEV	1.273	2.240
SKEWNESS	0.049	0.342
KURTOSIS	-0.913	0.847

TABLA 5.5. FIABILIDADES (CONSISTENCIA INTERNA) DEL CUESTIONARIO DE CONFLICTO DE ROL TOTAL Y FACTORES.

	NUMERO DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH
CUESTIONARIO TOTAL	17	0'7869
FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN.....	7	0'7703
FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA....	4	0'7067
FACTOR 3. CONFLICTO INTEREMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES.....	3	0'6761
FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO.....	4	0'4934
FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD.....	2	0'4713
FACTOR 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL.....	4	0'6184

ANALISIS DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

TABLA 5.6. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL (N=104).

	A(1)	A(2)	A(3)	A(4)	
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	
MEAN	2.317	2.298	2.386	2.854	
VARIANCE	0.665	0.638	0.639	0.733	
STANDARD DEV	0.816	0.799	0.800	0.856	
SKEWNESS	0.100	-0.104	0.332	0.376	
KURTOSIS	-0.706	-0.484	-0.687	-0.471	
	A(5)	A(6)	A(7)	A(8)	A(9)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.709	2.770	2.408	1.942	2.135
VARIANCE	0.601	0.664	0.656	0.644	0.758
STANDARD DEV	0.775	0.815	0.810	0.802	0.871
SKEWNESS	0.591	0.346	-0.245	-0.563	-0.357
KURTOSIS	0.116	-0.293	-0.400	-0.143	-0.572
	A(10)	A(11)	A(12)	A(13)	A(14)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.117	2.163	2.510	2.846	2.932
VARIANCE	0.771	0.624	0.913	0.889	0.789
STANDARD DEV	0.878	0.790	0.955	0.943	0.889
SKEWNESS	-0.384	-0.298	0.095	0.389	0.710
KURTOSIS	-0.578	-0.307	-0.919	-0.761	-0.061
	A(15)	A(16)	A(17)	A(18)	A(19)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.485	2.437	2.058	2.173	2.192
VARIANCE	0.586	0.915	0.676	0.766	0.739
STANDARD DEV	0.765	0.957	0.822	0.875	0.860
SKEWNESS	0.149	-0.113	-0.420	-0.444	-0.450
KURTOSIS	-0.374	-0.910	-0.362	-0.416	-0.339
	A(20)	A(21)	A(22)	A(23)	A(24)
MINIMUM	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
MAXIMUM	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
MEAN	2.231	2.452	2.769	2.961	2.549
VARIANCE	0.704	0.852	0.975	0.751	0.705
STANDARD DEV	0.839	0.923	0.988	0.867	0.840
SKEWNESS	-0.340	0.119	0.376	0.292	0.105
KURTOSIS	-0.394	-0.861	-0.864	-0.867	-0.558

TABLA 5.7. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL (N=104).

	A(1)	A(2)	A(3)	A(4)	A(5)
A(1)	1.000				
A(2)	0.348	1.000			
A(3)	0.341	0.492	1.000		
A(4)	0.204	-0.140	0.145	1.000	
A(5)	0.231	0.303	0.274	0.338	1.000
A(6)	0.275	0.067	0.395	0.498	0.515
A(7)	0.032	0.141	0.162	0.439	0.271
A(8)	0.113	0.163	0.243	0.197	0.145
A(9)	0.078	0.133	0.257	0.266	0.416
A(10)	0.228	0.106	0.132	0.133	0.320
A(11)	0.114	0.241	0.214	0.180	0.295
A(12)	0.021	0.396	0.360	0.140	0.194
A(13)	0.103	0.291	0.232	0.212	0.195
A(14)	0.022	-0.012	-0.042	0.388	0.193
A(15)	0.041	0.059	0.208	0.298	0.046
A(16)	0.080	0.173	0.154	0.396	0.276
A(17)	0.079	0.132	0.159	0.143	0.234
A(18)	0.172	0.015	0.026	0.310	0.293
A(19)	0.190	0.049	0.149	0.142	0.278
A(20)	0.133	0.119	0.098	0.274	0.411
A(21)	-0.063	0.212	0.231	0.155	0.217
A(22)	0.011	0.075	0.022	0.283	0.103
A(23)	-0.075	-0.157	-0.056	0.363	0.067
A(24)	-0.002	-0.061	0.248	0.334	0.017

	A(6)	A(7)	A(8)	A(9)	A(10)
A(6)	1.000				
A(7)	0.123	1.000			
A(8)	0.131	0.540	1.000		
A(9)	0.270	0.352	0.392	1.000	
A(10)	0.070	0.330	0.337	0.643	1.000
A(11)	0.156	0.310	0.432	0.529	0.481
A(12)	0.103	0.269	0.229	0.345	0.272
A(13)	0.189	0.303	0.270	0.318	0.339
A(14)	0.180	0.478	0.307	0.266	0.375
A(15)	0.134	0.322	0.404	0.303	0.327
A(16)	0.207	0.683	0.458	0.382	0.388
A(17)	0.126	0.360	0.568	0.469	0.382
A(18)	0.165	0.365	0.390	0.536	0.519
A(19)	0.035	0.274	0.366	0.524	0.707
A(20)	0.283	0.347	0.459	0.584	0.534
A(21)	0.089	0.341	0.224	0.468	0.406
A(22)	0.042	0.289	0.125	0.322	0.320
A(23)	0.086	0.454	0.305	0.294	0.386
A(24)	0.138	0.376	0.382	0.336	0.369

	R(11)	R(12)	R(13)	R(14)	R(15)
R(11)	1.000				
R(12)	0.440	1.000			
R(13)	0.467	0.658	1.000		
R(14)	0.334	0.161	0.449	1.000	
R(15)	0.266	0.337	0.421	0.425	1.000
R(16)	0.448	0.306	0.334	0.466	0.382
R(17)	0.550	0.292	0.264	0.233	0.246
R(18)	0.564	0.366	0.421	0.326	0.476
R(19)	0.687	0.351	0.459	0.306	0.361
R(20)	0.714	0.395	0.413	0.318	0.336
R(21)	0.481	0.762	0.652	0.266	0.479
R(22)	0.394	0.609	0.705	0.446	0.474
R(23)	0.163	0.154	0.318	0.719	0.473
R(24)	0.181	0.281	0.297	0.372	0.792

	R(16)	R(17)	R(18)	R(19)	R(20)
R(16)	1.000				
R(17)	0.498	1.000			
R(18)	0.432	0.523	1.000		
R(19)	0.409	0.483	0.776	1.000	
R(20)	0.463	0.596	0.675	0.674	1.000
R(21)	0.330	0.342	0.425	0.467	0.468
R(22)	0.433	0.277	0.409	0.387	0.401
R(23)	0.512	0.167	0.236	0.271	0.208
R(24)	0.355	0.263	0.432	0.283	0.329

	R(21)	R(22)	R(23)	R(24)
R(21)	1.000			
R(22)	0.713	1.000		
R(23)	0.227	0.446	1.000	
R(24)	0.362	0.392	0.499	1.000

TABLA 5.8. ANALISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

5.8.1. RAICES LATENTES (EIGENVALUES)

ITEMS NUMERO:	1	2	3	4	5
	8.504	2.401	2.013	1.843	1.327
6	7	8	9	10	
	1.182	1.022	0.843	0.651	0.555
11	12	13	14	15	
	0.491	0.466	0.389	0.336	0.321
16	17	18	19	20	
	0.292	0.275	0.246	0.226	0.173
21	22	23	24		
	0.153	0.136	0.095	0.059	

5.8.2. SATURACIONES DE LOS COMPONENTES. MATRIZ FACTORIAL NO ROTADA.

	1	2	3	4	5
R(20)	0.764	0.173	-0.016	-0.347	0.137
R(18)	0.746	0.008	-0.046	-0.341	0.124
R(19)	0.734	0.108	-0.180	-0.426	0.102
R(11)	0.719	0.249	-0.163	-0.286	0.035
R(9)	0.697	0.162	0.062	-0.224	0.084
R(21)	0.694	0.034	-0.487	0.247	0.132
R(16)	0.694	-0.145	0.233	0.002	-0.186
R(10)	0.677	0.045	-0.020	-0.321	0.037
R(13)	0.677	0.027	-0.351	0.346	0.172
R(22)	0.656	-0.243	-0.392	0.296	0.268
R(15)	0.631	-0.341	-0.034	0.260	-0.207
R(17)	0.625	0.140	0.009	-0.365	-0.254
R(7)	0.616	-0.193	0.294	0.077	-0.286
R(12)	0.610	0.204	-0.479	0.381	0.030
R(8)	0.590	-0.001	0.199	-0.166	-0.549
R(14)	0.586	-0.442	0.211	0.107	0.109
R(24)	0.585	-0.391	0.082	0.208	-0.252
R(23)	0.528	-0.618	0.206	0.126	-0.002
R(2)	0.228	0.626	-0.132	0.346	-0.342
R(3)	0.310	0.544	0.153	0.450	-0.309
R(6)	0.309	0.308	0.575	0.282	0.353
R(4)	0.450	-0.161	0.560	0.241	0.317
R(1)	0.181	0.481	0.318	0.101	-0.016
R(5)	0.428	0.451	0.379	0.022	0.339

	6	7
R(20)	-0.011	0.152
R(18)	-0.225	0.035
R(19)	-0.175	-0.193
R(11)	0.126	0.032
R(9)	-0.084	0.093
R(21)	0.022	0.171
R(16)	0.360	-0.011
R(10)	-0.168	-0.369
R(13)	0.096	-0.121
R(22)	0.088	-0.056
R(15)	-0.446	0.044
R(17)	0.131	0.253
R(7)	0.392	0.041
R(12)	0.095	0.154
R(8)	0.063	0.145
R(14)	0.226	-0.320
R(24)	-0.499	0.125
R(23)	0.101	-0.261
R(2)	0.222	-0.267
R(3)	-0.227	0.063
R(6)	-0.113	0.260
R(4)	-0.009	0.166
R(1)	-0.258	-0.545
R(5)	0.172	0.033

5.8.3. VARIANCA EXPLICADA POR LOS COMPONENTES.

1	2	3	4	5
8.504	2.401	2.013	1.843	1.327
6	7			
1.182	1.022			

5.8.4. PORCENTAJE DE LA VARIANZA TOTAL.

1	2	3	4	5
35.433	10.006	8.389	7.677	5.528
6	7			
4.925	4.258			



5.8.5. SATURACIONES FACTORIALES. MATRIZ ROTADA. (SE CONSIDERAN EN LA INTERPRETACION DE LOS FACTORES TODAS LAS SATURACIONES MAYORES O IGUALES A

	1	2	3	4	5
R(12)	0.847	-0.050	0.055	0.184	0.171
R(21)	0.820	0.040	0.051	0.325	0.111
R(22)	0.754	0.388	0.034	0.238	-0.045
R(13)	0.752	0.282	0.073	0.258	0.016
R(14)	0.175	0.802	0.133	0.191	0.133
R(23)	0.111	0.802	0.047	0.106	0.142
R(6)	0.028	-0.022	0.875	0.064	0.026
R(4)	0.047	0.377	0.719	0.068	0.097
R(5)	0.105	0.065	0.642	0.327	0.111
R(19)	0.200	0.152	-0.046	0.870	0.036
R(18)	0.186	0.121	0.137	0.774	0.108
R(20)	0.246	0.040	0.244	0.762	0.267
R(10)	0.080	0.322	-0.038	0.741	0.013
R(11)	0.344	0.047	0.074	0.689	0.302
R(9)	0.192	0.065	0.263	0.639	0.224
R(17)	0.117	-0.040	0.051	0.565	0.591
R(8)	-0.021	0.116	0.001	0.335	0.715
R(7)	0.145	0.489	0.175	0.125	0.656
R(16)	0.191	0.491	0.177	0.272	0.577
R(24)	0.163	0.225	0.087	0.188	0.169
R(15)	0.296	0.253	0.040	0.210	0.121
R(2)	0.340	-0.101	-0.060	-0.025	0.265
R(1)	-0.178	0.106	0.197	0.230	-0.195
R(3)	0.211	-0.257	0.303	-0.025	0.237
	6	7			
R(12)	0.105	0.158			
R(21)	0.181	-0.021			
R(22)	0.162	-0.095			
R(13)	0.096	0.170			
R(14)	0.111	-0.020			
R(23)	0.308	-0.115			
R(6)	0.090	0.160			
R(4)	0.213	-0.081			
R(5)	-0.260	0.249			
R(19)	0.106	0.087			
R(18)	0.246	-0.058			
R(20)	0.042	-0.045			
R(10)	0.139	0.219			
R(11)	-0.082	0.083			
R(9)	0.129	0.052			
R(17)	0.053	-0.030			
R(8)	0.292	0.140			
R(7)	0.088	0.049			
R(16)	0.050	0.055			
R(24)	0.851	-0.018			
R(15)	0.782	0.045			
R(2)	-0.190	0.762			
R(1)	0.025	0.753			
R(3)	0.291	0.652			

5.8.6. VARIANZA EXPLICADA POR LOS FACTORES ROTADOS.

1	2	3	4	5
3.255	2.515	2.090	4.447	2.161
6	7			
1.979	1.844			

5.8.7. PORCENTAJE DEL TOTAL DE VARIANZA (OBSERVESE QUE LOS FACTORES NO APARECEN ORDENADOS POR ORDEN DE VARIANZA DECRECIENTE)

1	2	3	4	5
13.564	10.480	8.709	18.529	9.003
6	7			
8.248	7.683			

5.8.8. TABLA DE ITEMS INCLUIDOS EN LA EXPLICACION DE CADA FACTOR Y DENOMINACION DE LOS MISMOS:

FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL.
ITEMS: 12,13,21,22.

FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION. ITEMS: 4,7,14,16,22,23.

FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL.
ITEMS: 4,5,6.

FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO.
ITEMS: 9,10,11,17,18,19,20.

FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO.
ITEMS: 7,8,16,17.

FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES.
ITEMS: 15,24.

FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL.
ITEMS: 1,2,3.

TABLA 5.9. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL TOTAL Y FACTORES (TOMADOS COMO SIMPLE SUMA DE ITEMS. N=104.)

	TOTAL	FACTOR1	FACTOR2		
N OF CASES	95	104	99		
MINIMUM	33.000	4.000	6.000		
MAXIMUM	86.000	16.000	22.000		
MEAN	58.368	10.577	16.343		
VARIANCE	143.512	10.907	16.003		
STANDARD DEV	11.980	3.303	4.000		
SKEWNESS	0.032	0.256	0.024		
KURTOSIS	-0.490	-0.725	-0.476		
	FACTOR3	FACTOR4	FACTOR5	FACTOR6	FACTOR7
N OF CASES	100	103	102	102	101
MINIMUM	3.000	7.000	4.000	2.000	4.000
MAXIMUM	12.000	28.000	16.000	8.000	12.000
MEAN	8.310	15.058	18.863	5.029	6.970
VARIANCE	3.873	22.644	7.466	2.306	3.409
STANDARD DEV	1.968	4.759	2.732	1.519	1.846
SKEWNESS	0.486	-0.254	-0.353	0.067	0.225
KURTOSIS	0.069	0.050	-0.266	-0.596	-0.363

TABLA 5.10. FIABILIDADES (CONSISTENCIA INTERNA) DEL CUESTIONARIO DE AMBIGÜEDAD DE ROL TOTAL Y FACTORES.

	NUMERO DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH
CUESTIONARIO TOTAL	24	0'9151
FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL. ITEMS: 12,13,21,22.	4	0'8897
FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION. ITEMS: 4,7,14,16,22,23....	6	0'8386
FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL. ITEMS: 4,5,6.	3	0'7261
FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO. ITEMS: 9,10,11,17,18,19,20.	7	0'9070
FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO. ITEMS: 7,8,16,17.	4	0'8170
FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES. ITEMS: 15,24.	2	0'8803
FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL. ITEMS: 1,2,3.	3	0'6454

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

TABLA 5.11. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS ÍTEMS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23 UTILIZADO EN EL ESTUDIO. (En el Apéndice correspondiente del capítulo 2 se incluye el

CONTENIDO DEL ÍTEM:	MEDIA	D.T.
1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.....	5.80	1.19
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.....	4.57	1.65
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	5.19	1.34
4. El salario que usted recibe.....	4.28	1.92
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.....	4.72	1.40
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	4.21	1.96
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.....	3.74	1.97
8. La iluminación de su lugar de trabajo	4.23	2.01
9. La ventilación de su lugar de trabajo	4.00	2.04
10. La temperatura de su local de trabajo	4.49	2.02
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	2.63	1.65
12. Las oportunidades de promoción que tiene	3.17	1.78
13. Las relaciones personales con sus superiores	5.05	1.70
14. La supervisión que ejercen sobre usted	4.34	1.72
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	4.36	1.62
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	4.41	1.68
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	4.07	1.82
18. El apoyo que recibe de sus superiores	4.09	1.85
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.....	4.89	1.69
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección	3.96	1.82
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo	3.92	1.81
22. El grado en que su empresa cumple el convenio y leyes laborales	3.36	1.83
23. La forma en que se da la negociación laboral en su empresa	3.43	1.69

TABLA 5.12. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL (N=104).

	S(1)	S(2)	S(3)	S(4)	S(5)
S(1)	1.000				
S(2)	0.365	1.000			
S(3)	0.535	0.636	1.000		
S(4)	0.108	0.237	0.053	1.000	
S(5)	0.372	0.371	0.368	0.313	1.000
S(6)	0.116	-0.011	0.069	0.125	0.201
S(7)	0.106	0.210	0.272	0.232	0.188
S(8)	0.062	0.185	0.195	0.288	0.015
S(9)	0.194	0.270	0.286	0.290	0.115
S(10)	0.143	-0.045	-0.064	0.150	0.209
S(11)	0.096	0.017	-0.042	0.207	0.140
S(12)	0.021	0.086	-0.031	0.313	0.384
S(13)	0.272	0.019	0.280	0.019	0.125
S(14)	0.065	0.181	0.251	0.311	0.208
S(15)	0.041	0.076	0.154	0.276	0.181
S(16)	0.049	0.196	0.312	0.211	0.177
S(17)	0.202	0.288	0.152	0.459	0.391
S(18)	0.179	0.216	0.149	0.370	0.418
S(19)	0.257	0.324	0.337	0.194	0.363
S(20)	0.081	0.327	0.189	0.313	0.148
S(21)	0.140	0.271	0.114	0.289	0.289
S(22)	-0.060	0.074	-0.045	0.489	0.157
S(23)	0.108	0.236	0.048	0.253	0.309

	S(6)	S(7)	S(8)	S(9)	S(10)
S(6)	1.000				
S(7)	0.614	1.000			
S(8)	0.342	0.609	1.000		
S(9)	0.422	0.510	0.698	1.000	
S(10)	0.408	0.268	0.141	0.401	1.000
S(11)	0.290	0.239	0.259	0.238	0.324
S(12)	0.323	0.323	0.221	0.293	0.294
S(13)	0.060	0.118	0.095	0.042	0.003
S(14)	0.107	0.246	0.203	0.263	0.309
S(15)	0.140	0.197	0.248	0.178	0.122
S(16)	0.126	0.220	0.254	0.180	0.137
S(17)	0.133	0.319	0.276	0.299	0.271
S(18)	0.219	0.398	0.223	0.192	0.231
S(19)	0.240	0.346	0.223	0.243	0.046
S(20)	-0.030	0.278	0.255	0.380	0.187
S(21)	0.007	0.274	0.139	0.238	0.129
S(22)	0.108	0.096	0.194	0.264	0.179
S(23)	0.115	0.165	0.025	0.252	0.257

	S<11>	S<12>	S<13>	S<14>	S<15>
S<11>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
S<12>	0.498	0.498	-0.131	0.496	0.674
S<13>	0.142	-0.131	0.086	0.533	0.769
S<14>	0.231	0.086	-0.019	0.528	0.651
S<15>	0.173	0.173	-0.011	0.293	0.498
S<16>	0.100	0.100	0.227	0.499	0.540
S<17>	0.308	0.308	0.355	0.609	0.345
S<18>	0.319	0.319	0.118	0.430	0.241
S<19>	0.028	0.118	0.430	0.241	0.339
S<20>	0.105	0.246	0.289	0.479	0.283
S<21>	0.236	0.377	0.143	0.408	0.277
S<22>	0.387	0.344	-0.001	0.260	0.217
S<23>	0.434	0.404	0.109	0.230	
	S<16>	S<17>	S<18>	S<19>	S<20>
S<16>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
S<17>	0.391	0.661	0.495	0.496	0.577
S<18>	0.505	0.351	0.519	0.177	0.307
S<19>	0.274	0.427	0.418	0.069	0.449
S<20>	0.427	0.453	0.413	0.263	
S<21>	0.255	0.509	0.413	0.069	
S<22>	0.247	0.374	0.398	0.263	
S<23>	0.158	0.363	0.398	0.263	
	S<21>	S<22>	S<23>		
S<21>	1.000	1.000	1.000		
S<22>	0.268	0.324			
S<23>	0.434	0.324			

TABLA 5.13. ANALISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION

5.13.1. RAICES LATENTES (EIGENVALUES)

1	2	3	4	5
6.796	2.530	2.155	1.842	1.356
6	7	8	9	10
1.053	0.981	0.858	0.769	0.702
11	12	13	14	15
0.551	0.484	0.480	0.442	0.336
16	17	18	19	20
0.300	0.273	0.263	0.232	0.214
21	22	23		
0.167	0.115	0.099		

5.13.2 SATURACIONES DE LOS COMPONENTES. MATRIZ FACTORIAL NO ROTADA.

	1	2	3	4	5
S(1)	0.308	0.193	-0.558	0.243	0.326
S(2)	0.426	0.201	-0.524	0.380	-0.289
S(3)	0.386	0.391	-0.665	0.093	-0.039
S(4)	0.535	-0.187	0.119	0.187	-0.266
S(5)	0.502	0.010	-0.256	0.442	0.358
S(6)	0.377	-0.450	-0.270	-0.437	0.367
S(7)	0.574	-0.308	-0.344	-0.382	-0.052
S(8)	0.489	-0.281	-0.273	-0.490	-0.394
S(9)	0.565	-0.365	-0.334	-0.295	-0.297
S(10)	0.392	-0.407	0.055	-0.154	0.359
S(11)	0.444	-0.450	0.206	0.036	0.287
S(12)	0.444	-0.610	0.046	0.280	0.116
S(13)	0.448	0.573	0.093	-0.256	0.319
S(14)	0.701	0.337	0.307	-0.210	0.020
S(15)	0.620	0.381	0.325	-0.284	0.055
S(16)	0.617	0.451	0.218	-0.299	-0.026
S(17)	0.741	0.054	0.166	0.131	-0.019
S(18)	0.790	0.122	0.223	0.054	0.164
S(19)	0.562	0.259	-0.260	0.007	0.084
S(20)	0.670	0.138	0.127	0.146	-0.359
S(21)	0.591	-0.031	0.168	0.347	-0.203
S(22)	0.475	-0.281	0.385	0.156	-0.201
S(23)	0.534	-0.207	0.172	0.409	0.096

	6
S(1)	0.190
S(2)	0.112
S(3)	0.178
S(4)	0.419
S(5)	0.171
S(6)	-0.031
S(7)	-0.202
S(8)	0.056
S(9)	0.012
S(10)	0.060
S(11)	0.095
S(12)	-0.111
S(13)	-0.128
S(14)	0.136
S(15)	0.128
S(16)	0.149
S(17)	0.100
S(18)	-0.075
S(19)	-0.396
S(20)	-0.413
S(21)	-0.259
S(22)	0.363
S(23)	-0.288

5.13.3. VARIANZA EXPLICADA POR LOS COMPONENTES

	1	2	3	4	5
	6.796	2.530	2.155	1.842	1.356
6					
	1.053				

5.13.4. PORCENTAJE DE LA VARIANZA TOTAL

	1	2	3	4	5
	29.548	11.002	9.370	8.010	5.894
6					
	4.579				

5.13.5. SATURACIONES FACTORIALES. MATRIZ ROTADA. (SE CONSIDERAN EN LA INTERPRETACION DE LOS FACTORES TODAS LAS SATURACIONES MAYORES O IGUALES A

	1	2	3	4	5
S(1)	0.073	0.158	0.780	-0.029	-0.002
S(2)	-0.010	-0.253	0.701	0.297	0.221
S(3)	0.194	-0.200	0.800	-0.003	0.257
S(4)	0.155	0.120	0.163	0.183	0.178
S(5)	0.105	0.375	0.650	0.235	-0.130
S(6)	0.078	0.653	0.082	-0.120	0.514
S(7)	0.138	0.316	0.129	0.192	0.742
S(8)	0.141	0.051	0.013	0.019	0.855
S(9)	0.048	0.178	0.144	0.156	0.788
S(10)	0.124	0.648	-0.002	0.028	0.189
S(11)	0.097	0.647	-0.038	0.172	0.072
S(12)	-0.202	0.586	0.041	0.450	0.150
S(13)	0.773	0.044	0.169	0.082	-0.040
S(14)	0.807	0.087	0.052	0.181	0.117
S(15)	0.828	0.063	0.001	0.100	0.092
S(16)	0.825	-0.047	0.081	0.075	0.157
S(17)	0.465	0.212	0.207	0.398	0.111
S(18)	0.598	0.319	0.160	0.459	0.065
S(19)	0.353	0.047	0.359	0.457	0.242
S(20)	0.346	-0.129	0.033	0.768	0.264
S(21)	0.177	0.058	0.085	0.712	0.071
S(22)	0.176	0.228	-0.092	0.210	0.064
S(23)	0.064	0.356	0.093	0.675	-0.058

S(1)	-0.074
S(2)	0.210
S(3)	-0.037
S(4)	0.698
S(5)	0.155
S(6)	-0.160
S(7)	-0.095
S(8)	0.191
S(9)	0.199
S(10)	0.084
S(11)	0.267
S(12)	0.255
S(13)	-0.291
S(14)	0.234
S(15)	0.164
S(16)	0.155
S(17)	0.363
S(18)	0.156
S(19)	-0.303
S(20)	0.095
S(21)	0.231
S(22)	0.714
S(23)	0.135

5.13.6. VARIANZA EXPLICADA POR LOS FACTORES ROTADOS.

	1	2	3	4	5
	3.688	2.389	2.497	2.715	2.599
6					
	1.844				

5.13.7. PORCENTAJE DEL TOTAL DE VARIANZA (OBSERVESE QUE LOS FACTORES NO APARECEN ORDENADOS POR ORDEN DE VARIANZA DECRECIENTE).

	1	2	3	4	5
	16.037	10.388	10.857	11.806	11.300
6					
	8.016				

5.13.8. TABLA DE DENOMINACION DE LOS FACTORES E ITEMS INCLUIDOS EN LA EXPLICACION DE LOS MISMOS.

- FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION.
ITEMS: 13,14,15,16,17,18.
- FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO. ITEMS: 5,6,10,11,12.
- FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO.
ITEMS: 1,2,3,5.
- FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION.
ITEMS: 12,17,18,19,20,21,23.
- FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO.
ITEMS: 6,7,8,9.
- FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION.
ITEMS: 4,22.

TABLA 5.14. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL TOTAL Y FACTORES (TOMADOS COMO SIMPLE SUMA DE

	SATTOTAL	FS1	FS2	FS3	FS4
N OF CASES	104	104	104	104	104
MINIMUM	46.000	6.000	5.000	7.000	8.000
MAXIMUM	144.000	42.000	32.000	28.000	48.000
MEAN	97.192	26.356	19.231	20.298	27.558
VARIANCE	467.322	66.736	35.034	18.308	75.084
STANDARD DEV	21.618	8.169	5.919	4.279	8.665
SKEWNESS	-0.095	-0.053	-0.115	-0.999	-0.123
KURTOSIS	-0.726	-0.641	-0.794	1.099	-0.535

	FS5	FS6
N OF CASES	104	104
MINIMUM	4.000	2.000
MAXIMUM	28.000	14.000
MEAN	16.375	7.654
VARIANCE	41.596	10.539
STANDARD DEV	6.449	3.246
SKEWNESS	-0.327	-0.295
KURTOSIS	-0.712	-1.005

TABLA 5.15. FIABILIDADES (CONSISTENCIA INTERNA) DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL TOTAL Y FACTORES.

	NUMERO DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH
CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S20/23	23	0'88
FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION.....	6	0'87
FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO.	5	0'69
FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO.....	4	0'75
FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION.....	7	0'82
FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO.	4	0'82
FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION.....	2	0'65

TABLA 5.16. NIVEL DE TENSION Y ANSIEDAD EXPERIMENTADO POR LAS PERSONAS FOCALES.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	TENSION Y ANSIEDAD
15	15	14.4	14.4	1 NADA
39	54	37.5	51.9	2 POCA
42	96	40.4	92.3	3 BASTANTE
8	104	7.7	100.0	4 MUCHA

MEDIA = 2.413 D.T. = 0.832.

TABLA 5.17. DESCRIPCION DE LOS ITEMS REFERIDOS A LA PROPENSION AL

TABLA 5.17.1. PROPENSION AL ABANDONO DEL TRABAJO.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	PROPENSION AL ABANDONO DEL TRABAJO
65	65	62.5	62.5	1 NO
39	104	37.5	100.0	2 SI

TABLA 5.17.2. PROPENSION AL ABANDONO DE LA ORGANIZACION.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	PROPENSION AL ABANDONO DE LA ORGANIZACION
1	1	1.0	1.0	NS/NC
94	95	90.4	91.3	1 NO
9	104	8.7	100.0	2 SI

TABLA 5.17.3. PROPENSION AL ABANDONO.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	PROPENSION AL ABANDONO
1	1	1.0	1.0	NS/NC
59	60	56.7	57.7	1 NO DEJARIA NI EL TRABAJO NI LA ORGANIZACION.
40	100	38.5	96.2	2 DEJARIA O EL TRABAJO O LA ORGANIZACION
4	104	3.8	100.0	3 DEJARIA EL TRABAJO Y LA ORGANIZACION.

MEDIA = 1.466 D.T. = 0.574

A. DIFERENCIAS ENTRE VARONES Y MUJERES EN SUS NIVELES DE STRESS Y

A.1. COMPARACIONES EN LOS NIVELES DE STRESS DE ROL.

TABLA 5.18. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	2.023	0.393
VARONES	31	2.002	0.451

SEPARATE VARIANCES T = .223 DF = 93.0 PROB = .824
POOLED VARIANCES T = .234 DF = 93 PROB = .816

TABLA 5.19. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	0.019	0.947
VARONES	31	0.033	1.117

SEPARATE VARIANCES T = .060 DF = 88.5 PROB = .952
POOLED VARIANCES T = .064 DF = 93 PROB = .949

TABLA 5.20. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	0.029	1.080
VARONES	31	0.148	0.812

SEPARATE VARIANCES T = .596 DF = 74.2 PROB = .553
POOLED VARIANCES T = .541 DF = 93 PROB = .590

TABLA 5.21. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 3. CONFLICTO INTER-EMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	0.125	1.032
VARONES	31	-0.117	0.922

SEPARATE VARIANCES T = 1.151 DF = 9.4 PROB = .279
 POOLED VARIANCES T = 1.107 DF = 93 PROB = .271

TABLA 5.22. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	-0.105	1.022
VARONES	31	0.084	0.954

SEPARATE VARIANCES T = .885 DF = 5.4 PROB = .417
 POOLED VARIANCES T = .864 DF = 93 PROB = .390

TABLA 5.23. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	-0.114	0.864
VARONES	31	0.372	1.181

SEPARATE VARIANCES T = 2.042 DF = 43.7 PROB = .047
 POOLED VARIANCES T = 2.272 DF = 93 PROB = .025

TABLA 5.24. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	64	0.094	0.994
VARONES	31	-0.220	0.994

SEPARATE VARIANCES T = 1.446 DF = 36.3 PROB = .157
 POOLED VARIANCES T = 1.446 DF = 93 PROB = .151

TABLA 5.25. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	2.371	0.529
VARONES	30	2.565	0.403

SEPARATE VARIANCES T = 1.976 DF = 92.8 PROB = .051
 POOLED VARIANCES T = 1.788 DF = 93 PROB = .077

TABLA 5.26. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	0.016	0.967
VARONES	30	-0.067	1.082

SEPARATE VARIANCES T = .356 DF = 49.6 PROB = .724
 POOLED VARIANCES T = .371 DF = 93 PROB = .712

TABLA 5.27. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	-0.139	0.926
VARONES	30	0.289	1.104

SEPARATE VARIANCES T = 1.245 DF = 34.9 PROB = .074
 POOLED VARIANCES T = 1.969 DF = 93 PROB = .052

TABLA 5.28. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	0.000	0.979
VARONES	30	0.061	1.058

SEPARATE VARIANCES T = .267 DF = 64.0 PROB = .790
 POOLED VARIANCES T = .275 DF = 93 PROB = .784

TABLA 5.29. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	-0.181	1.052
VARONES	30	0.248	0.815

SEPARATE VARIANCES T = 2.169 DF = 22.5 PROB = .041
 POOLED VARIANCES T = 1.976 DF = 93 PROB = .051

TABLA 5.30. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	0.066	1.053
VARONES	30	-0.130	0.875

SEPARATE VARIANCES T = .953 DF = 33.4 PROB = .347
 POOLED VARIANCES T = .890 DF = 93 PROB = .376

TABLA 5.31. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	0.038	0.940
VARONES	30	-0.082	1.131

SEPARATE VARIANCES T = .509 DF = 36.0 PROB = .614
 POOLED VARIANCES T = .545 DF = 93 PROB = .587

TABLA 5.32. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	65	-0.166	0.949
VARONES	30	0.352	1.032

SEPARATE VARIANCES T = 2.332 DF = 35.6 PROB = .026
 POOLED VARIANCES T = 2.406 DF = 93 PROB = .018

A2. COMPARACION EN LOS NIVELES DE STRAIN.

TABLA 5.33. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	4.280	0.919
VARONES	33	4.108	0.988

SEPARATE VARIANCES T = .847 DF = 101.9 PROB = .399
 POOLED VARIANCES T = .870 DF = 102 PROB = .386

TABLA 5.34. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	-0.047	0.983
VARONES	33	0.102	1.043

SEPARATE VARIANCES T = .691 DF = 39.0 PROB = .494
 POOLED VARIANCES T = .706 DF = 102 PROB = .482

TABLA 5.35. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DEL AMBIENTE FISICO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	-0.002	1.017
VARONES	33	0.004	0.977

SEPARATE VARIANCES T = .026 DF = 39.0 PROB = .979
 POOLED VARIANCES T = .026 DF = 102 PROB = .980

TABLA 5.36. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	0.032	1.056
VARONES	33	-0.068	0.879

SEPARATE VARIANCES T = .503 DF = 39.0 PROB = .618
 POOLED VARIANCES T = .471 DF = 102 PROB = .639

TABLA 5.37. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	0.083	0.952
VARONES	33	-0.179	1.089

SEPARATE VARIANCES T = 1.188 DF = 39.0 PROB = .242
 POOLED VARIANCES T = 1.248 DF = 102 PROB = .215

TABLA 5.38. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	-0.016	1.080
VARONES	33	0.033	0.816

SEPARATE VARIANCES T = .256 DF = 39.0 PROB = .799
 POOLED VARIANCES T = .232 DF = 102 PROB = .817

TABLA 5.39. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	0.123	0.982
VARONES	33	-0.264	1.003

SEPARATE VARIANCES T = 1.846 DF = 39.0 PROB = .072
 POOLED VARIANCES T = 1.861 DF = 102 PROB = .066

TABLA 5.40. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE TENSION MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	2.437	0.806
VARONES	33	2.364	0.895

SEPARATE VARIANCES T = .399 DF = 102.0 PROB = .691
 POOLED VARIANCES T = .415 DF = 102 PROB = .679

TABLA 5.41. VARONES Y MUJERES COMPARADOS EN SU NIVEL DE PROPENSION AL ABANDONO MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MUJERES	71	1.394	0.573
VARONES	32	1.625	0.554

SEPARATE VARIANCES T = 1.936 DF = 100.6 PROB = .056
 POOLED VARIANCES T = 1.911 DF = 101 PROB = .059

B. DIFERENCIAS ENTRE MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS EN SUS NIVELES DE STRESS Y STRAIN. (30 Años es la Mediana de la distribución de Edad).

B.1. COMPARACIONES EN LOS NIVELES DE STRESS DE ROL.

TABLA 5.42. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	2.046	0.376
MAYORES DE 30 AÑOS	45	1.983	0.447

SEPARATE VARIANCES T = .737 DF = 93.0 PROB = .463
 POOLED VARIANCES T = .744 DF = 93 PROB = .459

TABLA 5.43. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	0.087	1.035
MAYORES DE 30 AÑOS	45	-0.048	0.965

SEPARATE VARIANCES T = .657 DF = 5.1 PROB = .540
 POOLED VARIANCES T = .654 DF = 93 PROB = .514

TABLA 5.44. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	-0.061	0.865
MAYORES DE 30 AÑOS	45	0.211	1.119

SEPARATE VARIANCES T = 1.318 DF = 24.8 PROB = .200
 POOLED VARIANCES T = 1.335 DF = 93 PROB = .185

TABLA 5.45. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 3. CONFLICTO INTER-EMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	0.162	1.101
MAYORES DE 30 AÑOS	45	-0.082	0.866

SEPARATE VARIANCES T = 1.205 DF = 6.4 PROB = .273
 POOLED VARIANCES T = 1.190 DF = 93 PROB = .237

TABLA 5.46. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	-0.052	1.106
MAYORES DE 30 AÑOS	45	-0.035	0.877

SEPARATE VARIANCES T = .081 DF = 89.6 PROB = .935
 POOLED VARIANCES T = .080 DF = 93 PROB = .936

TABLA 5.47. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	0.138	1.046
MAYORES DE 30 AÑOS	45	-0.059	0.944

SEPARATE VARIANCES T = .964 DF = 10.2 PROB = .358
 POOLED VARIANCES T = .959 DF = 93 PROB = .340

TABLA 5.48. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 6. CONFLICTO PERSONA-ROL INTER-EMISORES EN GENERAL) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	50	0.080	1.024
MAYORES DE 30 AÑOS	45	-0.107	0.974

SEPARATE VARIANCES T = .912 DF = 3.4 PROB = .429
 POOLED VARIANCES T = .910 DF = 93 PROB = .365

TABLA 5.49. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	2.432	0.514
MAYORES DE 30 AÑOS	48	2.432	0.490

SEPARATE VARIANCES T = .005 DF = 93.0 PROB = .996
 POOLED VARIANCES T = .005 DF = 93 PROB = .996

TABLA 5.50. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL)

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	-0.102	1.033
MAYORES DE 30 AÑOS	48	0.079	0.969

SEPARATE VARIANCES T = .883 DF = 1.7 PROB = .540
 POOLED VARIANCES T = .883 DF = 93 PROB = .379

TABLA 5.51. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	0.198	1.055
MAYORES DE 30 AÑOS	48	-0.201	0.911
SEPARATE VARIANCES T = 1.970 DF = 0.0 PROB = 1.000			
POOLED VARIANCES T = 1.973 DF = 93 PROB = .051			

TABLA 5.52. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	0.050	0.940
MAYORES DE 30 AÑOS	48	-0.011	1.064
SEPARATE VARIANCES T = .299 DF = 27.4 PROB = .767			
POOLED VARIANCES T = .298 DF = 93 PROB = .766			

TABLA 5.53. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	0.033	1.107
MAYORES DE 30 AÑOS	48	-0.122	0.886
SEPARATE VARIANCES T = .754 DF = 22.6 PROB = .459			
POOLED VARIANCES T = .755 DF = 93 PROB = .452			

TABLA 5.54. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	-0.058	0.955
MAYORES DE 30 AÑOS	48	0.065	1.048

SEPARATE VARIANCES T = .595 DF = .2 PROB = 1.000
 POOLED VARIANCES T = .595 DF = 93 PROB = .553

TABLA 5.55. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	-0.238	1.131
MAYORES DE 30 AÑOS	48	0.233	0.798

SEPARATE VARIANCES T = 2.343 DF = 0.0 PROB = 1.000
 POOLED VARIANCES T = 2.351 DF = 93 PROB = .021

TABLA 5.56. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	47	0.013	1.125
MAYORES DE 30 AÑOS	48	-0.017	0.873

SEPARATE VARIANCES T = .146 DF = 1.2 PROB = .908
 POOLED VARIANCES T = .146 DF = 93 PROB = .884

A2. COMPARACION EN LOS NIVELES DE STRAIN.

TABLA 5.57. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (CUESTTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	4.158	0.914
MAYORES DE 30 AÑOS	52	4.293	0.969

POOLED VARIANCES T = .733 DF = 102 PROB = .465

TABLA 5.58. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	0.120	1.118
MAYORES DE 30 AÑOS	52	-0.120	0.860

POOLED VARIANCES T = 1.228 DF = 102 PROB = .222

TABLA 5.59. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, LA PROMOCION Y ASPECTOS DEL AMBIENTE FISICO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	-0.119	1.036
MAYORES DE 30 AÑOS	52	0.119	0.957

POOLED VARIANCES T = 1.215 DF = 102 PROB = .227

TABLA 5.60. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	-0.090	0.915
MAYORES DE 30 AÑOS	52	0.090	1.080
POOLED VARIANCES T = .913 DF = 102 PROB = .363			

TABLA 5.61. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	0.035	1.028
MAYORES DE 30 AÑOS	52	-0.035	0.980
POOLED VARIANCES T = .353 DF = 102 PROB = .725			

TABLA 5.62. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	0.050	1.115
MAYORES DE 30 AÑOS	52	-0.050	0.879
POOLED VARIANCES T = .508 DF = 102 PROB = .613			

TABLA 5.63. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	-0.337	1.026
MAYORES DE 30 AÑOS	52	0.337	0.857
POOLED VARIANCES T = 3.633 DF = 102 PROB =0.000			

TABLA 5.64. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE TENSION MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	52	2.423	0.915
MAYORES DE 30 AÑOS	52	2.404	0.748
SEPARATE VARIANCES T =		.118 DF = 02.0	PROB = .907
POOLED VARIANCES T =		.117 DF = 102	PROB = .907

TABLA 5.65. MENORES Y MAYORES DE 30 AÑOS COMPARADOS EN SU NIVEL DE PROPENSION AL ABANDONO MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
MENORES DE 30 AÑOS	51	1.490	0.543
MAYORES DE 30 AÑOS	52	1.442	0.608
SEPARATE VARIANCES T =		.422 DF = 101.0	PROB = .674
POOLED VARIANCES T =		.421 DF = 101	PROB = .674

C. DIFERENCIAS ENTRE ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS EN SUS NIVELES DE STRESS Y STRAIN.

C.1. COMPARACIONES EN LOS NIVELES DE STRESS DE ROL.

TABLA 5.66. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	2.168	0.385
ENFERMEROS/AS	68	1.956	0.407

SEPARATE VARIANCES T = 2.379 DF = 92.9 PROB = .019
 POOLED VARIANCES T = 2.322 DF = 93 PROB = .022

TABLA 5.67. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	0.526	0.894
ENFERMEROS/AS	68	-0.176	0.974

SEPARATE VARIANCES T = 3.364 DF = 48.2 PROB = .002
 POOLED VARIANCES T = 3.241 DF = 93 PROB = .002

TABLA 5.68. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA) MEDIANTE PRUEBAS

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	-0.157	0.941
ENFERMEROS/AS	68	0.157	1.012

SEPARATE VARIANCES T = 1.438 DF = 17.4 PROB = .169
 POOLED VARIANCES T = 1.393 DF = 93 PROB = .167

TABLA 5.69. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 3. CONFLICTO INTER-EMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	0.713	1.075
ENFERMEROS/AS	68	-0.219	0.837

SEPARATE VARIANCES T = 4.043 DF = 49.8 PROB = 0.000
 POOLED VARIANCES T = 4.503 DF = 93 PROB = 0.000

TABLA 5.70. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	-0.308	0.968
ENFERMEROS/AS	68	0.061	0.998

SEPARATE VARIANCES T = 1.664 DF = 55.9 PROB = .102
 POOLED VARIANCES T = 1.642 DF = 93 PROB = .104

TABLA 5.71. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	-0.008	0.834
ENFERMEROS/AS	68	0.066	1.062

SEPARATE VARIANCES T = .357 DF = 12.5 PROB = .727
 POOLED VARIANCES T = .322 DF = 93 PROB = .748

TABLA 5.72. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	27	-0.083	1.041
ENFERMEROS/AS	68	0.021	0.990

SEPARATE VARIANCES T = .449 DF = 52.7 PROB = .656
 POOLED VARIANCES T = .459 DF = 93 PROB = .648

TABLA 5.73. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T. (PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	2.310	0.548
ENFERMEROS/AS	65	2.488	0.469

SEPARATE VARIANCES T = 1.544 DF = 93.0 PROB = .126
 POOLED VARIANCES T = 1.637 DF = 93 PROB = .105

TABLA 5.74. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	-0.092	0.982
ENFERMEROS/AS	65	0.027	1.013

SEPARATE VARIANCES T = .543 DF = 45.7 PROB = .590
 POOLED VARIANCES T = .537 DF = 93 PROB = .592

TABLA 5.75. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	-0.447	1.096
ENFERMEROS/AS	65	0.201	0.889
SEPARATE VARIANCES T =		2.832	DF = 36.7
POOLED VARIANCES T =		3.060	DF = 93
		PROB = .008	PROB = .003

TABLA 5.76. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL)

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	0.127	1.138
ENFERMEROS/AS	65	-0.031	0.934
SEPARATE VARIANCES T =		.665	DF = 49.2
POOLED VARIANCES T =		.715	DF = 93
		PROB = .509	PROB = .477

TABLA 5.77. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO) MEDIANTE PRUEBAS

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	0.075	1.310
ENFERMEROS/AS	65	-0.102	0.824
SEPARATE VARIANCES T =		.681	DF = 5.0
POOLED VARIANCES T =		.801	DF = 93
		PROB = .534	PROB = .425

TABLA 5.78. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO)

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	-0.003	0.829
ENFERMEROS/AS	65	0.008	1.076

SEPARATE VARIANCES T = .053 DF = .4 PROB = 1.000
 POOLED VARIANCES T = .048 DF = 93 PROB = .962

TABLA 5.79. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	-0.285	1.139
ENFERMEROS/AS	65	0.132	0.909

SEPARATE VARIANCES T = 1.763 DF = 36.0 PROB = .086
 POOLED VARIANCES T = 1.916 DF = 93 PROB = .058

TABLA 5.80. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	30	-0.353	0.856
ENFERMEROS/AS	65	0.160	1.026

SEPARATE VARIANCES T = 2.548 DF = 36.5 PROB = .015
 POOLED VARIANCES T = 2.383 DF = 93 PROB = .019

C2. COMPARACIONES EN LOS NIVELES DE STRAIN DE ROL

TABLA 5.81. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (CUESTIONARIO TOTAL) MEDIANTE PRUEBAS T.(PARA EL CUESTIONARIO TOTAL SE UTILIZA LA SUMA DE LOS ITEMS; PARA LOS FACTORES SE USAN LAS PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES).

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	4.610	0.851
ENFERMEROS/AS	72	4.055	0.932

SEPARATE VARIANCES T = 2.979 DF = 101.7 PROB = .004
 POOLED VARIANCES T = 2.876 DF = 102 PROB = .005

TABLA 5.82. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	-0.163	1.067
ENFERMEROS/AS	72	0.072	0.968

SEPARATE VARIANCES T = 1.066 DF = 42.0 PROB = .293
 POOLED VARIANCES T = 1.108 DF = 102 PROB = .271

TABLA 5.83. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	0.272	1.035
ENFERMEROS/AS	72	-0.121	0.967

SEPARATE VARIANCES T = 1.823 DF = 42.0 PROB = .076
 POOLED VARIANCES T = 1.872 DF = 102 PROB = .064

TABLA 5.84. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	-0.071	1.165
ENFERMEROS/AS	72	0.032	0.925

SEPARATE VARIANCES T = .441 DF = 42.0 PROB = .652
 POOLED VARIANCES T = .481 DF = 102 PROB = .631

TABLA 5.85. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	0.445	0.952
ENFERMEROS/AS	72	-0.198	0.962

SEPARATE VARIANCES T = 3.168 DF = 42.0 PROB = .003
 POOLED VARIANCES T = 3.154 DF = 102 PROB = .002

TABLA 5.86. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO)

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	0.360	0.989
ENFERMEROS/AS	72	-0.160	0.969

SEPARATE VARIANCES T = 2.490 DF = 42.0 PROB = .017
 POOLED VARIANCES T = 2.509 DF = 102 PROB = .014

TABLA 5.87. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) MEDIANTE

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	0.141	0.919
ENFERMEROS/AS	72	-0.063	1.034

SEPARATE VARIANCES T = 1.002 DF = 42.0 PROB = .322
 POOLED VARIANCES T = .958 DF = 102 PROB = .341

TABLA 5.88. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE TENSION MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	2.531	0.879
ENFERMEROS/AS	72	2.361	0.810

SEPARATE VARIANCES T = .933 DF = 101.9 PROB = .353
 POOLED VARIANCES T = .963 DF = 102 PROB = .338

TABLA 5.89. ENFERMEROS/AS Y SUPERVISORES/AS COMPARADOS EN SU NIVEL DE PROPENSION AL ABANDONO MEDIANTE PRUEBAS T.

GROUP	N	MEAN	SD
SUPERVISORES/AS	32	1.281	0.523
ENFERMEROS/AS	71	1.549	0.580

SEPARATE VARIANCES T = 2.326 DF = 100.0 PROB = .022
 POOLED VARIANCES T = 2.235 DF = 101 PROB = .028

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES.

En este capítulo hemos considerado la experiencia del stress de rol en enfermeros/as y hemos expuesto los análisis descriptivos obtenidos en nuestra muestra sobre stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) y sobre strain de rol (satisfacción laboral, propensión al abandono y tensión asociada con el desempeño del rol). Asimismo, en la última parte de este capítulo se han mostrado los análisis diferenciales que se han realizado dividiendo a la muestra en dos submuestras en función del sexo, edad y nivel jerárquico.

Respecto al conflicto de rol, el nivel de conflicto promedios, en general, medio-bajo, considerado en términos absolutos. Son seis los factores resultantes tras la factorización del Cuestionario de Conflicto de Rol en nuestra muestra: (I) conflicto medio-fin, (II) conflicto persona-rol relativo a la tarea, (III) conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores, (IV) conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo, (V) conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, y (VI) conflicto inter-emisores en general.

La ambigüedad de rol presenta, en nuestra muestra de enfermeras, niveles que se sitúan entre poco y bastante. Son siete los factores que resultan de la factorización del Cuestionario General de Ambigüedad de Rol en la muestra: (I)

ambigüedad en las consecuencias del desempeño del rol, (II) ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización, (III) ambigüedad en las valoraciones del conjunto de rol, (IV) ambigüedad del puesto de trabajo, (V) ambigüedad en las tareas del puesto de trabajo, (VI) ambigüedad sobre derechos laborales y sociales, y (VII) ambigüedad sobre las expectativas del conjunto de rol.

En cuanto al strain de rol y por lo que se refiere a la satisfacción laboral, los aspectos que producen mayor satisfacción a los sujetos de nuestra muestra son el trabajo por si mismo y las relaciones interpersonales con los superiores, mientras que los que menos satisfacción producen son las oportunidades de formación que les ofrecen las organizaciones hospitalarias. Son seis los factores en los que se agrupan los distintos aspectos laborales y organizacionales considerados: (I) satisfacción con la supervisión, (II) satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente, (III) satisfacción intrínseca del trabajo, (IV) satisfacción con la participación, (V) satisfacción con el ambiente físico del trabajo, y (VI) satisfacción con la remuneración.

El nivel de tensión asociado al desempeño del rol se situa entre poco y bastante, y respecto a la propensión al abandono, un poco más de la mitad de la muestra no dejarían ni el trabajo ni la organización, alrededor del 30% abandonarían o

el trabajo o la organización y sólo un 3.8% dejarían tanto el trabajo como la organización. A la vista de estos datos, no parece que exista una gran propensión al abandono en los enfermeros/as.

Los análisis diferenciales en función del sexo nos muestran que los varones presentan un mayor conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, mientras que las mujeres manifiestan menor ambigüedad que los varones sobre los objetivos y la política general de la organización, sobre el puesto de trabajo y sobre las expectativas del conjunto de rol. Respecto a la satisfacción y la tensión asociada con el desempeño del rol no aparecen diferencias significativas entre varones y mujeres. No ocurre lo mismo respecto a la propensión al abandono. En esta variable sí que aparecen diferencias significativas entre los dos grupos, siendo la media de los varones superior a la de las mujeres.

Se han realizado análisis diferenciales en función de la edad, tomando la mediana de esta variable, situada en 30 años, como punto de corte para la subdivisión de la muestra en dos grupos. No aparecen diferencias significativas entre mayores y menores de 30 años en cuanto al conflicto de rol. Respecto a la ambigüedad de rol, los mayores de 30 años tienen una mayor claridad sobre los objetivos y política general de la organización, mientras que los menores de 30 años presentan una menor ambigüedad sobre derechos laborales y sociales.

Al comparar estos dos grupos de edad en la variable satisfacción laboral, solamente han aparecido diferencias significativas en la satisfacción con la remuneración, aspecto con el que están más satisfechos los mayores de 30 años.

Respecto a la tensión y propensión al abandono han aparecido diferencias significativas en nuestra muestra en función de la edad, aunque en estas dos variables la media de los menores de 30 años es ligeramente superior a la obtenida por los mayores de dicha edad.

Por último, hemos comparado a nuestra muestra en función del nivel jerárquico en dos categorías: enfermeros/as y supervisores/as. Los supervisores/as presentan un mayor conflicto de rol, en general, que los que no lo son, y también aparecen diferencias significativas respecto al conflicto medio-fin y al conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores, siendo en ambos casos la media de los supervisores/as superior a la de los enfermeros/as. Así mismo, los que ocupan la posición jerárquica de supervisores/as tienen una menor ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización, ambigüedad sobre derechos laborales y sociales y ambigüedad sobre las expectativas del conjunto de rol, que los enfermeros/as.

Respecto a la satisfacción laboral, son también los supervisores los que están, más satisfechos, en cuanto a la

satisfacción en general, satisfacción con la participación y satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

No aparecen diferencias significativas en cuanto a la tensión en función del nivel jerárquico, mientras que, por lo que respecta a la propensión al abandono, son los enfermeros/as los que la manifiestan en mayor medida, frente a los supervisores.

CAPITULO VI

El Impacto del Stress de Rol

CAPITULO VI.

EL IMPACTO DEL STRESS DE ROL. (RELACIONES STRESS-STRAIN).

1. INTRODUCCION.

En este capítulo vamos a ocuparnos de la descripción de los efectos del stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) sobre el strain de rol (satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono).

Las relaciones entre stress y strain de rol han sido ampliamente investigadas (Groos et al. 1958; Kahn et al. 1964; Tosi y Tosi, 1970; House y Rizzo, 1972; Greene, 1972; Organ y Greene, 1974; Johnson y Stinson, 1975; Schuler, 1975; Keller, 1975; Beehr et al., 1976; Miles, 1976; Brief y Aldag, 1976; Szilagyi, 1977; Mattson, 1979; Bernardin, 1979; Stead y Scamell, 1980; Abdel-Halim, 1981; Peiró et al., 1984; 1986; Zurriaga, 1986; Meliá, 1987). Los resultados son en cierta medida divergentes debido fundamentalmente a la variabilidad de las organizaciones, roles e instrumentos de medida utilizados aunque, en general, no presentan grandes inconsistencias.

En general, el conflicto y la ambigüedad de rol presentan relaciones positivas con la tensión y la propensión al abandono, mientras que las relaciones son negativas entre estos stressores de rol y la satisfacción laboral.

En los estudios sobre enfermeras, los resultados obtenidos respecto a las relaciones stress-strain son similares por su sentido a los obtenidos con otros roles profesionales. Entre estos podemos destacar los trabajos de Posner y Randolph (1980); Bedelian, Armenakis y Curran (1981); Murray (1983); Bateman y Strasser (1983) y Jamal (1984), entre otros. En ellos, el conflicto y la ambigüedad de rol aparecen relacionados negativamente con la satisfacción laboral, y relacionados positivamente con la tensión y la propensión al abandono.

Para analizar la relación stress-strain de rol en nuestra muestra, hemos realizado análisis de regresión múltiple entre las variables que nos ocupan, los cuales comentaremos en los próximos apartados de este capítulo.

2. RELACIONES ENTRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL Y SATISFACCION LABORAL.

La literatura evidencia una relación negativa significativa entre conflicto y ambigüedad de rol y satisfacción laboral (Bernardin, 1979; Stead y Scamell, 1980; Fisher y Gitelson (1983), aunque por lo general, se han limitado a considerar esas relaciones con medidas globales de cada una de esas variables.

En nuestra muestra, los resultados del análisis de regresión múltiple de la variable satisfacción laboral sobre las variables conflicto de rol y ambigüedad de rol nos indican que, aunque el conflicto y la ambigüedad de rol pueden considerarse conjuntamente buenos predictores de la satisfacción laboral, con una correlación múltiple de .29, es el conflicto de rol quien soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, es decir, solamente el conflicto de rol es un predictor significativo del nivel de satisfacción laboral, ejerciendo sobre la misma un efecto negativo, mientras que la ambigüedad de rol no es un predictor importante de la satisfacción laboral. (tabla 6.1).

Respecto a los factores de conflicto de rol, en la tabla 6.2 puede apreciarse que de los seis factores resultantes de la factorización del cuestionario de conflicto de rol, solamente los factores II (conflicto persona-rol relativo a la tarea) y IV (conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo), contribuyen significativamente a explicar la satisfacción laboral, existiendo entre ellos relaciones negativas. Estos son los aspectos del stress de rol que significativamente predicen las disminuciones de la satisfacción.

No ocurre lo mismo con los factores de ambigüedad de rol, ya que éstos no son predictores significativos de la satisfacción laboral, al igual que no lo era la puntuación total de ambigüedad de rol (tabla 6.3).

Hemos realizado también análisis de regresión múltiple de los seis factores de satisfacción laboral separadamente sobre las puntuaciones totales de conflicto y ambigüedad de rol y sus factores.

En nuestra muestra, el conflicto y la ambigüedad de rol, conjuntamente, no contribuyen significativamente a la explicación de la satisfacción con la supervisión (factor I), como puede apreciarse en la tabla 6.4.

Por el contrario, el análisis de regresión múltiple de la variable satisfacción con la supervisión (factor I) sobre los

factores de conflicto de rol, nos muestra que de éstos, el factor II (conflicto persona-rol relativo a la tarea), el factor V (conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad), y el factor VI (conflicto inter-emisores en general), realizan una contribución sustancial a la predicción de la satisfacción con la supervisión. Solamente la relación es positiva entre el factor V de conflicto de rol (conflicto persona-rol relativo a la tarea) y la satisfacción con la supervisión. Entre los otros dos factores de conflicto de rol y la satisfacción con la supervisión, las relaciones son de signo negativo (tabla 6.5).

El análisis de regresión múltiple de la variable satisfacción con la supervisión (Factor I) sobre los factores de ambigüedad de rol nos indica que, tomados conjuntamente, los siete factores de ambigüedad de rol predicen significativamente la satisfacción con la supervisión, aunque de ellos, solamente el factor III (ambigüedad con las valoraciones del conjunto de rol) y el factor V (ambigüedad de las tareas del puesto de trabajo), soportan el peso de la calidad predictiva de la ecuación, existiendo relaciones negativas entre estos tipos de ambigüedad y la satisfacción con la supervisión (tabla 6.6).

Por lo que respecta al factor II de satisfacción, al que hemos denominado satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente, el análisis de regresión múltiple de esta variable sobre el conflicto y la ambigüedad de rol nos muestra la ausencia de relación entre la satisfacción con la formación,

promoción y aspectos del ambiente y los estresores de rol. El conflicto y la ambigüedad de rol, tomados conjuntamente no constituyen buenos predictores de este tipo de satisfacción, con una correlación múltiple que sólo alcanza el valor de .08. Ninguna de las variables independientes tiene un peso significativo en la ecuación (tabla 6.7).

Lo mismo nos indica el análisis de regresión múltiple de la variable satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico (Factor II) sobre los factores de conflicto de rol, ya que, como puede apreciarse en la tabla 6.8, no existen relaciones significativas entre estas variables.

También podemos apreciar la ausencia de relaciones entre la satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico y los factores de ambigüedad de rol (tabla 6.9).

En suma, no se han encontrado relaciones significativas en nuestra muestra entre el stress de rol y el factor II de satisfacción.

Respecto al factor III de satisfacción, denominado satisfacción intrínseca del trabajo, en el análisis de regresión múltiple de esta variable sobre conflicto y ambigüedad de rol, podemos apreciar que el conflicto y la ambigüedad de rol tomados conjuntamente, son buenos predictores de la satisfacción intrínseca del trabajo, con una correlación múltiple de .40 que

sugiere que ambas variables independientes realizan una contribución sustancial a la predicción de la satisfacción intrínseca del trabajo. En efecto, también tomados separadamente, el conflicto y la ambigüedad de rol constituyen buenos predictores de este tipo de satisfacción laboral, en el sentido de que la existencia de niveles de conflicto y ambigüedad de rol suponen una disminución de la satisfacción intrínseca del trabajo (tabla 6.10).

Los factores de conflicto de rol, tomados conjuntamente, están próximos a constituir predictores significativos del nivel de satisfacción intrínseca del trabajo, ya que el nivel de significación del análisis de varianza es de 0.07 y la correlación múltiple es .34. Si se observan los pesos de las variables independientes en la ecuación, podemos apreciar que de los seis factores de conflicto de rol solamente el factor III (conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores) es significativo y, por lo tanto, este tipo de conflicto de rol sería el único que constituiría un predictor significativo de la satisfacción intrínseca del trabajo, en el sentido de que el conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores estaría asociado con la ausencia de satisfacción intrínseca del trabajo (tabla 6.11).

Por el contrario, los factores de ambigüedad de rol, considerados conjuntamente, sí que constituyen un predictor significativo de la satisfacción intrínseca del trabajo, con una

correlación múltiple de .44. Tomados separadamente, de los factores de ambigüedad de rol el factor II (ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización), el factor IV (ambigüedad del puesto de trabajo), y el factor V (ambigüedad de las tareas del puesto de trabajo), son significativos, es decir, constituyen buenos predictores de la satisfacción intrínseca del trabajo. Las relaciones entre estas variables son de signo negativo, lo cual nos sugiere que un aumento de estos tres tipos de ambigüedad de rol implica una disminución de la satisfacción intrínseca del trabajo (tabla 6.12)

El análisis de regresión múltiple de la variable satisfacción con la participación (factor IV de satisfacción laboral en nuestra muestra), sobre las puntuaciones totales de conflicto y ambigüedad de rol, nos muestra que estos estresores de rol, tomados conjuntamente, son buenos predictores de la satisfacción con la participación, aunque de ellos es la ambigüedad de rol quien soporta el peso predictivo de la ecuación en el sentido de que la ambigüedad de rol está relacionada negativamente con la satisfacción con la participación (tabla 6.13).

Respecto a los factores de conflicto de rol, en la tabla 6.14 se presenta el análisis de regresión múltiple de los mencionados factores sobre la satisfacción con la participación. Los resultados de este análisis nos muestran que si bien los factores de conflicto de rol pueden considerarse conjuntamente

buenos predictores de la satisfacción con la participación, con una correlación múltiple de .38, solamente los factores II y V de conflicto de rol soportan el peso de la calidad predictiva de la ecuación. Según estos resultados podemos afirmar que el conflicto persona-rol relativo a la tarea, y el conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, están relacionados con la ausencia de satisfacción con la participación.

Por el contrario, los factores de ambigüedad de rol, tomados conjuntamente no son predictores significativos de la satisfacción con la participación, como puede apreciarse en la tabla 6.15).

En cuanto al factor V de satisfacción laboral, al que hemos denominado satisfacción con el ambiente físico del trabajo, el análisis de regresión múltiple de esta variable sobre las variables independientes conflicto y ambigüedad de rol nos indica que, conjuntamente, el conflicto y la ambigüedad de rol constituyen buenos predictores del nivel de satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Separadamente, sólo la ambigüedad de rol es significativa, siendo positiva la relación entre esta variable y el factor V de satisfacción (tabla 6.16).

También los factores de conflicto de rol constituyen, conjuntamente, buenos predictores de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, pero tomados aisladamente, solamente el factor II de conflicto de rol (conflicto persona-rol relativo a

la tarea), y el factor III (conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores) están implicados con este tipo de satisfacción laboral. El sentido de esta relación en nuestra muestra es que el conflicto persona-rol relativo a la tarea se puede relacionar con la insatisfacción con el ambiente físico del lugar de trabajo, mientras que el conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores aparece asociado con la satisfacción con el ambiente físico del trabajo (tabla 6.17).

Por el contrario, los factores de ambigüedad de rol no son predictores significativos de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, considerados conjuntamente (tabla 6.18).

Respecto a la satisfacción con la remuneración (factor VI de satisfacción laboral), conjuntamente tomados el conflicto y la ambigüedad de rol, son predictores significativos de la satisfacción con la remuneración, con una correlación múltiple de .32. Al observar estas variables por separado podemos apreciar que es el conflicto de rol quien soporta el peso predictivo de la ecuación, con lo contribuye por sí sólo a la predicción. Podemos sugerir, por lo tanto, que el conflicto de rol está asociado con la insatisfacción con la remuneración (tabla 6.19).

Por su parte, los factores de conflicto de rol en su conjunto contribuyen significativamente a explicar la satisfacción con la remuneración. De ellos, son los factores II y

IV (denominados respectivamente conflicto persona-rol relativo a la tarea y conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo), los que presentan relaciones significativas de signo negativo con la satisfacción con la remuneración, lo cual nos sugiere que un menor conflicto persona-rol relativo a la tarea y un menor nivel de conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo, suponen un aumento de la satisfacción con la remuneración (tabla 6.20).

Por último, para concluir este apartado sobre las relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y satisfacción laboral, sólo nos resta señalar que los factores de ambigüedad de rol conjuntamente tomados, no constituyen predictores significativos de la satisfacción con la remuneración (tabla 6.21).

En el próximo apartado comentaremos las relaciones entre los estresores de rol y la tensión asociada con el rol.

3. RELACIONES ENTRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL Y TENSION.

Diversas investigaciones sobre roles organizacionales han mostrado que, en términos generales, el conflicto y la ambigüedad de rol están relacionados con la existencia de tensión asociada con el rol, aunque como recoge el trabajo de Fisher y Gitelson (1983), si bien la relación del conflicto de rol con la tensión ha estado presente en todos los estudios, no existe esa

constancia en las relaciones entre ambigüedad de rol y tensión asociada con el rol.

En nuestra muestra, para determinar tales relaciones hemos realizado una serie de análisis de regresión múltiple, que pasamos a comentar a continuación.

Tanto el conflicto como la ambigüedad de rol son predictores significativos de la tensión, tomados conjuntamente, con una correlación múltiple de 0.40. Al considerarlos separadamente, tanto el conflicto como la ambigüedad de rol tienen un peso significativo en la predicción, lo que nos lleva a afirmar, a la vista de los resultados del análisis de regresión múltiple que se presenta en la tabla 6.22, que elevados niveles de conflicto y de ambigüedad de rol pueden suponer elevados niveles de tensión asociada con el rol.

Por su parte, los factores de conflicto de rol, considerados diferencialmente, no son buenos predictores de la tensión asociada con el desempeño del rol, como puede apreciarse en la tabla 6.23.

Ocurre lo contrario en el análisis de regresión múltiple de la variable tensión sobre los factores de ambigüedad de rol (tabla 6.24). Aquí, globalmente tomados, los factores de ambigüedad de rol permiten predecir significativamente la tensión asociada con el rol, con una correlación múltiple de .39. Al

considerar estos factores de ambigüedad de rol separadamente, solamente el factor II (ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización) y el factor IV (ambigüedad del puesto de trabajo), soportan el peso de la calidad predictiva de la ecuación, lo que nos lleva a afirmar que una mayor ambigüedad con estos aspectos laborales supone un aumento del nivel de tensión asociada al desempeño del rol.

En suma, aunque los niveles de conflicto y ambigüedad de rol globalmente considerados en nuestra muestra sean buenos predictores de la tensión, no sucede lo mismo con los factores de conflicto de rol ya que éstos no son capaces de predecir significativamente la tensión. Por el contrario, los factores de ambigüedad de rol sí que constituyen predictores significativos de la tensión asociada con el rol, especialmente los factores II y IV.

4. RELACIONES ENTRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL Y PROPENSION AL ABANDONO.

En numerosas investigaciones el stress de rol se ha mostrado relacionado positivamente con la propensión a abandonar la organización, con la tendencia a dejar el actual puesto de trabajo, aunque algunos estudios como el de Hamner y Tosi (1974) y más recientemente el de Meliá (1987), no han encontrado una relación significativa entre estas variables

En nuestra muestra tampoco aparece tal relación, ya que, como puede observarse en la tabla 6.25, los resultados del análisis de regresión múltiple nos señalan la ausencia de relación entre la propensión al abandono y el conflicto y la ambigüedad de rol. Los dos estresores de rol, tomados conjuntamente, no constituyen buenos predictores de la propensión al abandono, con una correlación múltiple que sólo alcanza el valor de .13. Ninguna de las variables independientes tiene un peso significativo en la ecuación, lo que sitúa a nuestro estudio entre los que no encontraron relación directa entre el stress de rol y la propensión al abandono.

En cambio, el análisis de regresión múltiple de la variable propensión al abandono sobre los factores de conflicto de rol sí que muestra relaciones significativas entre dichos factores, tomados conjuntamente, y la propensión al abandono, con una correlación múltiple de .44. Al considerar por separado los factores de conflicto de rol, son los factores II, IV y V, referidos respectivamente a conflicto persona-rol relativo a la tarea, conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo, y conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, los que contribuyen significativamente a la explicación de la propensión al abandono. El sentido de tales relaciones es que la presencia de estos tres tipos de conflicto de rol puede asociarse con la actitud de propensión al abandono (tabla 6.26).

Finalmente, en el análisis de regresión múltiple de la variable propensión al abandono sobre los factores de ambigüedad de rol, que se presenta en la tabla 6.27, podemos apreciar la ausencia de relación entre los factores de ambigüedad de rol y la propensión al abandono. Los siete factores de ambigüedad, tomados conjuntamente, no constituyen buenos predictores de la propensión al abandono.

En síntesis, los estresores de rol no son, en nuestra muestra, predictores significativos de la propensión al abandono. Tampoco lo son los factores de ambigüedad de rol, pero en cambio, los factores de conflicto de rol conjuntamente tomados, sí que constituyen predictores significativos de la propensión al abandono, siendo los factores II, IV y V, los que soportan el peso predictivo de la ecuación.

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES.

En este capítulo hemos analizado los efectos del stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) sobre el strain de rol (satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono). Para ello hemos realizado diversos análisis de regresión múltiple.

En primer lugar, respecto a las relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y satisfacción laboral, los estresores de rol, tomados conjuntamente son predictores

significativos del nivel de satisfacción laboral aunque, de ellos, es el conflicto de rol quien soporta el peso predictivo de la ecuación, ejerciendo un efecto negativo sobre la satisfacción laboral. Igualmente ocurre con los factores II (conflicto persona-rol relativo a la tarea) y IV (conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo), mientras que los factores de ambigüedad de rol no contribuyen significativamente a la explicación de la satisfacción laboral.

Respecto a los seis factores de satisfacción laboral, ni el conflicto ni la ambigüedad de rol se sostienen como buenos predictores de la satisfacción con la supervisión (factor I), aunque no ocurre lo mismo con los factores de conflicto y ambigüedad de rol que si son predictores significativos de la satisfacción con la supervisión.

Tampoco han aparecido relaciones significativas en nuestra muestra entre conflicto y ambigüedad de rol y sus respectivos factores, con el factor II de satisfacción laboral, denominado: satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente.

En cuanto a la satisfacción intrínseca del trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol son predictores significativos de este tipo de satisfacción y contribuyen a que disminuya la satisfacción intrínseca del trabajo. Los factores de conflicto de rol están próximos a ser predictores significativos de la

satisfacción intrínseca del trabajo, mientras que, por el contrario, los factores de ambigüedad de rol sí contribuyen a predecirla, en el sentido de que a mayor ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización, mayor ambigüedad del puesto de trabajo y mayor ambigüedad de las tareas del puesto de trabajo, puede esperarse una ausencia o disminución de la satisfacción intrínseca del trabajo.

El conflicto y la ambigüedad de rol también contribuyen a predecir significativamente la satisfacción con la participación, aunque es la ambigüedad de rol quien soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, apareciendo relacionado negativamente con la satisfacción con la participación. Así mismo, los factores de conflicto de rol también están relacionados negativamente con la satisfacción con la participación, sin embargo los factores de ambigüedad de rol no contribuyen significativamente a predecir este tipo de satisfacción.

Conjuntamente, el conflicto y la ambigüedad de rol constituyen predictores significativos de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo (factor IV), aunque de ellos, solamente la ambigüedad de rol presenta relaciones directas positivas con la satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Por el contrario, los factores de conflicto de rol son buenos predictores de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y los factores de ambigüedad no lo son.

Respecto a la satisfacción con la remuneración (factor VI), la puntuación de conflicto de rol y sus factores son predictores significativos de la satisfacción con la remuneración, mientras que ni la puntuación total de ambigüedad de rol ni sus factores se sostienen como buenos predictores de la satisfacción con la remuneración.

En segundo lugar, respecto a las relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y tensión, los stresores de rol son buenos predictores de la tensión asociada con el rol y aparecen entre ellos relaciones fuertes de signo positivo. Sin embargo, los factores de conflicto de rol no aparecen como predictores significativos de la tensión, mientras que los factores de ambigüedad de rol sí que lo son.

Finalmente, en cuanto a las relaciones entre conflicto y ambigüedad de rol y propensión al abandono, solamente los factores de conflicto de rol constituyen predictores significativos de la propensión al abandono, pero ni el conflicto, ni la ambigüedad de rol, ni los factores de ambigüedad se sostienen como buenos predictores de la propensión al abandono.

Estudios posteriores habrían de intentar clarificar el sentido de estos efectos diferenciales, así como analizar el papel que pueden jugar terceras variables como moduladoras de las relaciones stress-strain, si bien resultados recientes obtenidos

con otros colectivos profesionales no han encontrado efectos moduladores importantes (Meliá, 1987).

CAPITULO 6. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE STRESS-STRAIN.

TABLA 6.1. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (CUESTIONARIO TOTAL SOBRE CONFLICTO DE ROL (CONFROL) Y AMBIGÜEDAD DE ROL (AMBIROL).

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: SATISFAC N: 87 MULTIPLE R: .293 SQUARED MULTIPLE R: .086
ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .064 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.952

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	4.678	0.735	0.000	1.0000000	6.366	0.000
CONFROL	-0.591	0.250	-0.247	.9998915	-2.364	0.020
AMBIROL	-0.297	0.199	-0.156	.9998915	-1.494	0.139

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.147	2	3.574	3.946	0.023
RESIDUAL	76.068	84	0.906		

TABLA 6.2. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL (FC).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: SATISFAC N: 95 MULTIPLE R: .548 SQUARED MULTIPLE R: .300
ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .252 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.836

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	4.239	0.086	0.000	1.0000000	49.123	0.000
FC(1)	0.038	0.086	0.039	.9998195	0.438	0.662
FC(2)	-0.457	0.086	-0.472	.9993907	-5.285	0.000
FC(3)	0.086	0.086	0.088	.9998802	0.990	0.325
FC(4)	-0.171	0.086	-0.176	.9998232	-1.976	0.051
FC(5)	0.080	0.086	0.083	.9994551	0.931	0.354
FC(6)	-0.162	0.086	-0.168	.9999395	-1.880	0.063

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	26.367	6	4.395	6.282	0.000
RESIDUAL	61.555	88	0.699		

TABLA 6.3. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (CUESTIONARIO TOTAL SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FA)).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: SATISFAC N: 95 MULTIPLE R: .341 SQUARED MULTIPLE R: .116
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .045 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.931

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	4.235	0.096	0.000	1.0000000	44.300	0.000
FA(1)	0.128	0.096	0.134	.9998595	1.331	0.187
FA(2)	-0.238	0.096	-0.250	.9998802	-2.479	0.015
FA(3)	-0.101	0.096	-0.106	.9999792	-1.049	0.297
FA(4)	-0.059	0.096	-0.062	.9999029	-0.615	0.540
FA(5)	-0.121	0.096	-0.127	.9999294	-1.264	0.210
FA(6)	-0.011	0.096	-0.011	.9999074	-0.111	0.912
FA(7)	-0.066	0.096	-0.070	.9999730	-0.692	0.491

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.916	7	1.417	1.636	0.136
RESIDUAL	75.329	87	0.866		

TABLA 6.4. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (FACTOR 1. Satisfaccion con la supervisión) SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(1) N: 87 MULTIPLE R: .202 SQUARED MULTIPLE R: .041
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .018 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.976

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	0.886	0.754	0.000	1.0000000	1.175	0.243
CONFROL	-0.477	0.256	-0.199	.9998915	-1.860	0.066
AMBIROL	-0.060	0.204	-0.031	.9998915	-0.294	0.769

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.393	2	1.697	1.780	0.175
RESIDUAL	80.084	84	0.953		

TABLA 6.5. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (FACTOR 1. SATISFACCIO CON LA SUPERVISION) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL (FC).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(1) N: 95 MULTIPLE R: .396 SQUARED MULTIPLE R: .157
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .099 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.940

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	0.043	0.097	0.000	1.0000000	0.445	0.657
FC(1)	-0.035	0.097	-0.035	.9998195	-0.360	0.720
FC(2)	-0.204	0.097	-0.205	.9993907	-2.094	0.039
FC(3)	-0.091	0.097	-0.092	.9998802	-0.940	0.350
FC(4)	-0.032	0.097	-0.032	.9998232	-0.325	0.746
FC(5)	0.211	0.097	0.213	.9994551	2.176	0.032
FC(6)	-0.236	0.097	-0.238	.9999395	-2.435	0.017

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	14.462	6	2.410	2.727	0.018
RESIDUAL	77.779	88	0.884		

TABLA 6.6. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL (FA).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(1) N: 95 MULTIPLE R: .444 SQUARED MULTIPLE R: .197
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .133 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.922

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.019	0.095	0.000	1.0000000	0.206	0.837
FA(1)	0.156	0.095	0.157	.9998595	1.638	0.105
FA(2)	0.102	0.095	0.103	.9998802	1.072	0.286
FA(3)	-0.300	0.095	-0.303	.9999792	-3.157	0.002
FA(4)	-0.029	0.095	-0.029	.9999029	-0.300	0.765
FA(5)	-0.252	0.095	-0.255	.9999294	-2.651	0.010
FA(6)	-0.026	0.095	-0.027	.9999074	-0.278	0.782
FA(7)	0.059	0.095	0.060	.9999730	0.620	0.537

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.175	7	2.596	3.056	0.006
RESIDUAL	73.927	87	0.850		

TABLA 6.7. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) SOBRE CONFLICTO AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(2) N: 87 MULTIPLE R: .089 SQUARED MULTIPLE R: .008
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.022

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.450	0.789	0.000	1.0000000	-0.570	0.570
CONFROL	-0.039	0.268	-0.016	.9998915	-0.145	0.885
AMBIROL	-0.172	0.214	-0.087	.9998915	-0.803	0.424

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.698	2	0.349	0.334	0.717
RESIDUAL	87.664	84	1.044		

TABLA 6.8. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL. (FACTOR 2 SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) SOBRE LOS FACORES D CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(2) N: 95 MULTIPLE R: .296 SQUARED MULTIPLE R: .087
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .025 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.984

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.071	0.102	0.000	1.0000000	-0.695	0.489
FC(1)	0.003	0.102	0.003	.9998195	0.032	0.975
FC(2)	-0.125	0.102	-0.126	.9993907	-1.233	0.221
FC(3)	0.019	0.102	0.019	.9998802	0.187	0.852
FC(4)	0.047	0.102	0.048	.9998232	0.467	0.641
FC(5)	0.256	0.102	0.257	.9994551	2.520	0.014
FC(6)	-0.045	0.102	-0.045	.9999395	-0.441	0.660

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.172	6	1.362	1.406	0.221
RESIDUAL	85.239	88	0.969		

TABLA 6.9. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2 SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(2) N: 95 MULTIPLE R: .331 SQUARED MULTIPLE R: .110
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .038 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.000

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.003	0.103	0.000	1.0000000	-0.033	0.974
FR(1)	-0.032	0.103	-0.031	.9998595	-0.311	0.757
FR(2)	-0.065	0.103	-0.064	.9998802	-0.632	0.529
FR(3)	0.155	0.103	0.152	.9999792	1.507	0.136
FR(4)	0.050	0.103	0.049	.9999029	0.487	0.628
FR(5)	-0.003	0.103	-0.003	.9999294	-0.033	0.974
FR(6)	-0.032	0.103	-0.031	.9999074	-0.309	0.758
FR(7)	-0.285	0.103	-0.279	.9999730	-2.763	0.007

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.710	7	1.530	1.531	0.168
RESIDUAL	86.956	87	0.999		

TABLA 6.10. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3 SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(3) N: 87 MULTIPLE R: .408 SQUARED MULTIPLE R: .167
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .147 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.853

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.818	0.659	0.000	1.0000000	-1.241	0.218
CONFROL	-0.400	0.224	-0.178	.9998915	-1.786	0.078
AMBIROL	-0.655	0.179	-0.366	.9998915	-3.670	0.000

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	12.229	2	6.115	8.398	0.000
RESIDUAL	61.162	84	0.728		

TABLA 6.11. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3 SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(3) N: 95 MULTIPLE R: .346 SQUARED MULTIPLE R: .120
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .060 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.944

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL>)
CONSTANT	0.024	0.097	0.000	1.0000000	0.249	0.804
FC(1)	0.027	0.097	0.027	.9998195	0.274	0.785
FC(2)	-0.155	0.098	-0.159	.9993907	-1.588	0.116
FC(3)	-0.266	0.097	-0.273	.9998802	-2.727	0.008
FC(4)	-0.092	0.097	-0.095	.9998232	-0.948	0.345
FC(5)	-0.079	0.097	-0.081	.9994551	-0.807	0.422
FC(6)	0.063	0.097	0.065	.9999395	0.646	0.520

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.650	6	1.775	1.992	0.075
RESIDUAL	78.404	88	0.891		

TABLA 6.12. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3 SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) SOBRE LOS FACTORES AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(3) N: 95 MULTIPLE R: .449 SQUARED MULTIPLE R: .202
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .137 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.895

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.049	0.092	0.000	1.0000000	0.530	0.598
FA(1)	0.010	0.092	0.010	.9998595	0.104	0.917
FA(2)	-0.228	0.092	-0.237	.9998802	-2.470	0.015
FA(3)	-0.028	0.092	-0.029	.9999792	-0.301	0.764
FA(4)	-0.266	0.092	-0.276	.9999029	-2.878	0.005
FA(5)	-0.251	0.092	-0.261	.9999294	-2.723	0.008
FA(6)	0.015	0.092	0.015	.9999074	0.151	0.872
FA(7)	0.022	0.092	0.023	.9999730	0.240	0.811

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.617	7	2.517	3.141	0.005
RESIDUAL	69.712	87	0.801		

TABLA 6.13. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4 SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(4) N: 87 MULTIPLE R: .272 SQUARED MULTIPLE R: .074
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .052 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.014

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.692	0.783	0.000	1.0000000	-0.883	0.380
CONFROL	-0.275	0.266	-0.109	.9998915	-1.034	0.304
AMBIROL	-0.503	0.212	-0.249	.9998915	-2.368	0.020

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	6.917	2	3.459	3.365	0.039
RESIDUAL	86.336	84	1.028		

TABLA 6.14. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4 SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(4) N: 95 MULTIPLE R: .386 SQUARED MULTIPLE R: .149
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .091 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.981

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	0.063	0.101	0.000	1.0000000	0.627	0.532
FC(1)	0.058	0.101	0.056	.9998195	0.572	0.569
FC(2)	-0.291	0.101	-0.282	.9993907	-2.864	0.005
FC(3)	0.167	0.101	0.162	.9998802	1.651	0.102
FC(4)	-0.124	0.101	-0.121	.9998232	-1.226	0.224
FC(5)	-0.172	0.101	-0.167	.9994551	-1.698	0.093
FC(6)	-0.000	0.101	-0.000	.9999395	-0.004	0.997

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	14.860	6	2.477	2.573	0.024
RESIDUAL	84.724	88	0.963		

TABLA 6.15. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(4) N: 95 MULTIPLE R: .343 SQUARED MULTIPLE R: .118
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .047 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.988

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.008	0.101	0.000	1.0000000	-0.082	0.935
FA(1)	-0.104	0.102	-0.103	.9998595	-1.024	0.309
FA(2)	-0.239	0.102	-0.237	.9998802	-2.350	0.021
FA(3)	-0.065	0.102	-0.065	.9999792	-0.643	0.522
FA(4)	-0.205	0.102	-0.203	.9999029	-2.013	0.047
FA(5)	-0.033	0.102	-0.032	.9999294	-0.321	0.749
FA(6)	0.063	0.102	0.063	.9999074	0.622	0.535
FA(7)	0.011	0.102	0.011	.9999730	0.112	0.911

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	11.358	7	1.623	1.663	0.129
RESIDUAL	84.905	87	0.976		

TABLA 6.16. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(5) N: 87 MULTIPLE R: .291 SQUARED MULTIPLE R: .085
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .063 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.002

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.920	0.774	0.000	1.0000000	1.188	0.238
CONFROL	0.252	0.263	0.100	.9998915	0.958	0.341
AMBIROL	0.546	0.210	0.272	.9998915	2.605	0.011

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.793	2	3.896	3.879	0.024
RESIDUAL	84.374	84	1.004		

TABLA 6.17. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5 SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(5) N: 95 MULTIPLE R: .449 SQUARED MULTIPLE R: .202
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .148 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.940

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.001	0.097	0.000	1.0000000	-0.012	0.990
FC(1)	0.109	0.097	0.107	.9998195	1.120	0.266
FC(2)	-0.193	0.097	-0.189	.9993907	-1.988	0.050
FC(3)	0.388	0.097	0.381	.9998802	4.001	0.000
FC(4)	-0.079	0.097	-0.078	.9998232	-0.816	0.417
FC(5)	0.043	0.097	0.042	.9994551	0.438	0.662
FC(6)	-0.046	0.097	-0.045	.9999395	-0.473	0.638

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.667	6	3.278	3.712	0.002
RESIDUAL	77.714	88	0.883		

TABLA 6.18. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5 SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(5) N: 95 MULTIPLE R: .329 SQUARED MULTIPLE R: .108
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .036 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.984

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.005	0.101	0.000	1.0000000	-0.046	0.963
FA(1)	0.129	0.102	0.128	.9998595	1.266	0.209
FA(2)	-0.056	0.102	-0.056	.9998802	-0.554	0.581
FA(3)	0.101	0.102	0.101	.9999792	0.994	0.323
FA(4)	0.251	0.102	0.250	.9999029	2.469	0.016
FA(5)	0.124	0.102	0.124	.9999294	1.224	0.224
FA(6)	0.011	0.102	0.011	.9999074	0.107	0.915
FA(7)	-0.022	0.102	-0.022	.9999730	-0.221	0.825

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.196	7	1.457	1.504	0.176
RESIDUAL	84.253	87	0.968		

TABLA 6.19. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6 SATISFACCION CON LA REMUNERACION) SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(6) N: 87 MULTIPLE R: .329 SQUARED MULTIPLE R: .108
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .087 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.926

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.468	0.715	0.000	1.0000000	2.052	0.043
CONFROL	-0.777	0.243	-0.329	.9998915	-3.193	0.002
AMBIROL	0.004	0.194	0.002	.9998915	0.019	0.985

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.744	2	4.372	5.097	0.008
RESIDUAL	72.049	84	0.858		

TABLA 6.20. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6 SATISFACCION CON LA REMUNERACION) SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(6) N: 95 MULTIPLE R: .386 SQUARED MULTIPLE R: .149
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .091 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.925

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.063	0.095	0.000	1.0000000	-0.664	0.508
FC(1)	-0.092	0.095	-0.095	.9998195	-0.963	0.338
FC(2)	-0.237	0.096	-0.244	.9993907	-2.481	0.015
FC(3)	-0.122	0.096	-0.125	.9998802	-1.273	0.206
FC(4)	-0.192	0.096	-0.198	.9998232	-2.013	0.047
FC(5)	-0.118	0.096	-0.121	.9994551	-1.231	0.222
FC(6)	-0.105	0.095	-0.109	.9999395	-1.104	0.272

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.183	6	2.197	2.566	0.024
RESIDUAL	75.357	88	0.856		

TABLA 6.21. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(6) N: 95 MULTIPLE R: .347 SQUARED MULTIPLE R: .120
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .049 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.983

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.030	0.101	0.000	1.0000000	-0.292	0.771
FA(1)	0.196	0.101	0.194	.9998595	1.929	0.057
FA(2)	-0.228	0.101	-0.226	.9998802	-2.245	0.027
FA(3)	-0.056	0.101	-0.056	.9999792	-0.553	0.582
FA(4)	0.026	0.101	0.025	.9999029	0.253	0.801
FA(5)	0.162	0.101	0.161	.9999294	1.597	0.114
FA(6)	-0.050	0.101	-0.050	.9999074	-0.493	0.623
FA(7)	0.023	0.101	0.023	.9999730	0.229	0.819

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	11.489	7	1.641	1.699	0.120
RESIDUAL	84.054	87	0.966		

TABLA 6.22. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE TENSION SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

17 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: TENSION(38) N: 87 MULTIPLE R: .401 SQUARED MULTIPLE R: .161
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .141 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.767

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.957	0.593	0.000	1.0000000	3.303	0.001
CONFROL	0.670	0.202	0.332	.9998915	3.325	0.001
AMBIROL	0.354	0.161	0.221	.9998915	2.207	0.030

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.467	2	4.734	8.041	0.001
RESIDUAL	49.452	84	0.589		

TABLA 6.23. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE TENSION SOBRE LOS FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: TENSION(38) N: 95 MULTIPLE R: .325 SQUARED MULTIPLE R: .105
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .044 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.824

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	2.381	0.085	0.000	1.0000000	28.002	0.000
FC(1)	0.129	0.085	0.153	.9998195	1.521	0.132
FC(2)	0.083	0.085	0.098	.9993907	0.970	0.335
FC(3)	0.143	0.085	0.170	.9998802	1.686	0.095
FC(4)	0.022	0.085	0.027	.9998232	0.264	0.792
FC(5)	0.128	0.085	0.152	.9994551	1.503	0.136
FC(6)	0.122	0.085	0.145	.9999395	1.438	0.154

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.045	6	1.174	1.729	0.124
RESIDUAL	59.755	88	0.679		

TABLA 6.24. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE TENSION SOBRE LOS FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: TENSION(38) N: 95 MULTIPLE R: .395 SQUARED MULTIPLE R: .156
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .088 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.782

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	2.420	0.080	0.000	1.0000000	30.140	0.000
FA(1)	-0.031	0.081	-0.037	.9998595	-0.379	0.705
FA(2)	0.161	0.081	0.196	.9998802	1.992	0.049
FA(3)	0.068	0.081	0.083	.9999792	0.840	0.403
FA(4)	0.241	0.081	0.294	.9999029	2.981	0.004
FA(5)	0.040	0.081	0.049	.9999294	0.497	0.621
FA(6)	0.013	0.081	0.016	.9999074	0.160	0.873
FA(7)	-0.119	0.081	-0.146	.9999730	-1.479	0.143

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.843	7	1.406	2.302	0.034
RESIDUAL	53.146	87	0.611		

TABLA 6.25. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE PROPENSION AL ABANDONO SOBRE CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL.

18 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR:ABANDONO N: 86 MULTIPLE R: .133 SQUARED MULTIPLE R: .018
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.569

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	1.509	0.441	0.000	1.0000000	3.422	0.001
CONFROL	0.119	0.150	0.087	.9998620	0.796	0.428
AMBIROL	0.110	0.119	0.100	.9998620	0.924	0.358

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.488	2	0.244	0.752	0.474
RESIDUAL	26.907	83	0.324		

TABLA 6.26. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE PROPENSION AL ABANDONO SOBRE LO: FACTORES DE CONFLICTO DE ROL.

10 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR:ABANDONO N: 94 MULTIPLE R: .441 SQUARED MULTIPLE R: .195
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .139 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.523

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	1.482	0.054	0.000	1.0000000	27.310	0.000
FC(1)	-0.098	0.054	-0.173	.9988804	-1.798	0.076
FC(2)	0.145	0.054	0.258	.9992232	2.683	0.009
FC(3)	0.045	0.054	0.079	.9992013	0.821	0.414
FC(4)	0.114	0.054	0.203	.9991911	2.107	0.038
FC(5)	0.129	0.054	0.229	.9988884	2.374	0.020
FC(6)	-0.030	0.054	-0.053	.9994688	-0.550	0.584

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.737	6	0.956	3.502	0.004
RESIDUAL	23.752	87	0.273		

TABLA 6.27. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE PROPENSION AL ABANDONO SOBRE LO:
FACTORES DE AMBIGÜEDAD DE ROL.

10 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR:ABANDONO N: 94 MULTIPLE R: .331 SQUARED MULTIPLE R: .110
ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .037 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.569

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.445	0.059	0.000	1.0000000	24.609	0.000
FA(1)	-0.016	0.059	-0.027	.9997907	-0.267	0.790
FA(2)	0.089	0.059	0.154	.9998649	1.513	0.134
FA(3)	-0.043	0.060	-0.074	.9993718	-0.724	0.471
FA(4)	-0.005	0.059	-0.008	.9999030	-0.080	0.937
FA(5)	0.145	0.059	0.251	.9995792	2.470	0.015
FA(6)	-0.072	0.059	-0.126	.9999084	-1.236	0.220
FA(7)	0.018	0.059	0.032	.9996761	0.314	0.754

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.428	7	0.490	1.515	0.173
RESIDUAL	27.806	86	0.323		

CAPITULO VII

La Incidencia del Conjunto de Rol sobre la Experiencia Stress-Strain

CAPITULO VII.

LA INCIDENCIA DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA EXPERIENCIA DE STRESS-STRAIN.

1. INTRODUCCION.

En este capítulo vamos a considerar la incidencia que pueda tener el contexto social, en un sentido restringido, en el que las personas focales, objeto de nuestro estudio, desempeñan sus roles sobre la experiencia de stress-strain de rol.

El conjunto de rol, está compuesto por todos los roles complementarios (Merton, 1957) al rol que desempeña la persona focal, es decir, por todas aquellas personas del entorno intraorganizacional y extracorganizacional que emiten expectativas relevantes sobre el rol focal.

Hemos distinguido dos tipos de aspectos en los conjuntos de rol. Por una parte, los aspectos estructurales que son los no directamente relacionados con la interacción persona focal-emisores de rol. Por otra parte, los aspectos relacionales, esto es, los propios de la interacción entre la persona focal y sus emisores de rol (Meliá, 1984).

Entre los primeros consideraremos:

- 1) el tamaño (número de miembros del conjunto de rol),
- 2) el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol,
- 3) el porcentaje de miembros en el conjunto de rol de la misma organización que la persona focal y
- 4) el porcentaje de miembros del propio departamento en el conjunto de rol.

Respecto a los aspectos relacionales del conjunto de rol, son cuatro los tipos de relaciones existentes entre nuestras personas focales y sus conjuntos de rol:

- 1) relaciones de poder informal y apoyo social;
- 2) relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal;

3) relaciones de poder formal de la persona focal sobre los miembros de su conjunto de rol, y

4) relaciones de conflicto y presión.

Todos estos aspectos, estructurales y relacionales, pueden incidir sobre el stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol) y sobre el strain de rol (satisfacción laboral, tensión y propensión al abandono).

Para explorar esta potencial incidencia hemos realizado análisis de regresión múltiple entre las distintas variables, los cuales pasamos a comentar a continuación.

2. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL.

Los distintos análisis de regresión múltiple de la variable conflicto de rol (cuestionario total) y de los factores de conflicto de rol, sobre los aspectos estructurales del conjunto de rol, se presentan respectivamente en las tablas 7.1; 7.2.; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6 y 7.7.

Los resultados de estas tablas nos muestran una ausencia de relaciones entre los aspectos estructurales del conjunto de rol y la puntuación total de conflicto de rol. Así mismo, tampoco se observan relaciones significativas en los

análisis de regresión múltiple entre los seis factores de conflicto de rol obtenidos tras la factorización del cuestionario: conflicto medio-fin (factor I); conflicto persona-rol relativo a la tarea (factor II); conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores (factor III); conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo (factor IV); conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad (factor V), y conflicto inter-emisores en general (factor VI), y los aspectos estructurales del conjunto de rol.

Dichos aspectos estructurales, tomados conjuntamente no constituyen buenos predictores del conflicto de rol, con unas correlaciones múltiples que en ningún caso superan el valor de .27.

Respecto a la ambigüedad de rol, el análisis de regresión múltiple de esta variable (cuestionario total) sobre los aspectos estructurales del conjunto de rol, que se presenta en la tabla 7.8., nos indica que los aspectos estructurales del conjunto de rol son predictores significativos de la ambigüedad de rol con una correlación múltiple de .32. De estos es el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol quien soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, existiendo relaciones negativas entre el nivel jerárquico del conjunto de rol y la puntuación total de ambigüedad de rol.

Por lo que respecta a los siete factores de ambigüedad de rol, surgidos tras la factorización del cuestionario en nuestra muestra y a los que hemos denominado respectivamente: ambigüedad en las consecuencias del desempeño de rol (factor I); ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización (factor II); ambigüedad con las valoraciones del conjunto de rol (factor III); ambigüedad del puesto de trabajo (factor IV); ambigüedad de las tareas del puesto de trabajo (factor V); ambigüedad sobre derechos laborales y sociales (factor VI) y ambigüedad sobre las expectativas del conjunto de rol (factor VII), los aspectos estructurales del conjunto de rol, tomados globalmente, son predictores significativos de la ambigüedad sobre las expectativas del conjunto de rol (factor VII), con una correlación múltiple de .30. Al observar los pesos de cada una de las variables independientes en la ecuación, de los distintos aspectos estructurales del conjunto de rol que hemos considerado, es el tamaño del conjunto de rol la variable que contribuye sustancialmente a la predicción, en el sentido de que a menor tamaño del conjunto de rol puede esperarse una mayor ambigüedad sobre las expectativas del conjunto de rol (tabla 7.15). Los análisis de regresión múltiple de los factores de ambigüedad de rol sobre los aspectos estructurales del conjunto de rol se presentan en las tablas 7.9; 7.10; 7.11; 7.12; 7.13 y 7.14.

3. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRAIN DE ROL.

Para explorar la incidencia de los aspectos estructurales del conjunto de rol (tamaño, nivel jerárquico, promedio del conjunto de rol, porcentaje de miembros de la misma organización que la persona focal en el conjunto de rol y porcentaje de miembros del mismo departamento que la persona focal en el conjunto de rol), sobre strain de rol, hemos realizado análisis de regresión múltiple entre las distintas variables.

Respecto a la satisfacción laboral, los aspectos estructurales del conjunto de rol están próximos a constituir un predictor significativo de la satisfacción laboral, ya que el nivel de significación del análisis de varianza presenta un valor de 0.07. De ellos es el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol la variable que sostendría el peso de la calidad predictiva de la ecuación (tabla 7.16).

No ocurre lo mismo con los factores obtenidos de la factorización del cuestionario de satisfacción laboral en nuestra muestra. Los aspectos estructurales del conjunto de rol, considerados globalmente, constituyen un predictor significativo de la satisfacción con la supervisión (factor I), con una correlación múltiple que alcanza el valor de .30. Al considerarlos separadamente sólo se observan relaciones significativas entre el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol y la satisfacción

con la supervisión, existiendo relaciones positivas entre ambas variables (tabla 7.17).

Los aspectos estructurales del conjunto de rol también constituyen un predictor significativo de la satisfacción con la participación (factor IV), con una correlación múltiple de .29. Como en el caso anterior, es el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol la variable que soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, existiendo igualmente relaciones positivas entre dicho nivel jerárquico y la satisfacción con la participación (tabla 7.20).

Los análisis de regresión múltiple de los demás factores de satisfacción laboral a los que hemos denominado: satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico (factor II); satisfacción intrínseca del trabajo (factor III); satisfacción con el ambiente físico del trabajo (factor V) y satisfacción con la remuneración (factor VI) sobre los aspectos estructurales del conjunto de rol, nos indican que los mencionados aspectos estructurales del conjunto de rol no son predictores significativos de estos tipos de satisfacción laboral (tablas 7.18, 7.19, 7.21 y 7.22).

Los aspectos estructurales del conjunto de rol tampoco constituyen predictores significativos de la tensión asociada con el desempeño del rol ni de la propensión al abandono, como puede apreciarse en las tablas 7.23 y 7.24.

4. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS RELACIONES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL.

Como hemos señalado en el capítulo IV, la estructura de relaciones entre la persona focal y los miembros de su conjunto de rol muestra cuatro aspectos principales: 1) relaciones de poder informal y apoyo social; 2) relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal; 3) relaciones de poder formal de la persona focal sobre los miembros de su conjunto de rol y 4) relaciones de conflicto y presión.

Respecto al conflicto de rol, los aspectos relacionales del conjunto de rol, tomados conjuntamente, constituyen un predictor significativo de la puntuación total de conflicto de rol obtenida por nuestra muestra, con una correlación múltiple de .44. De los cuatro aspectos considerados como variables independientes son las relaciones de conflicto y presión las únicas que contribuyen sustancialmente a la predicción del conflicto de rol, con un nivel de significación de 0.000, lo cual nos indica que las relaciones de conflicto y presión están implicadas con el conflicto de rol de forma que un aumento de las relaciones de conflicto y presión pueden suponer unos niveles elevados de conflicto de rol (tabla 7.25).

Los aspectos relacionales del conjunto de rol, tomados globalmente, también son predictores significativos de los

factores II, III y VI de conflicto de rol, y no lo son de los factores I, IV y V (tablas 7.26; 7.27; 7.28; 7.29; 7.30 y 7.31).

Respecto al factor II (conflicto persona-rol relativo a la tarea), son las relaciones de poder informal y apoyo social las que soportan el peso de la calidad predictiva de la ecuación, lo que nos lleva a afirmar, según los resultados, que un nivel bajo en las relaciones informales y el apoyo social supone un nivel alto de conflicto persona-rol relativo a la tarea (tabla 7.27).

De los aspectos relaciones del conjunto de rol, son las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal y las relaciones de conflicto y presión las que contribuyen significativamente a la predicción del conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores (factor III), en el sentido de que un aumento de las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal y un aumento de las relaciones de conflicto y presión suponen elevados niveles de conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores (tabla 7.28).

Finalmente, son las relaciones de conflicto y presión las que contribuyen significativamente a la predicción del conflicto inter-emisores en general, existiendo relaciones positivas entre ambas variables (tabla 7.31).

Respecto a la ambigüedad de rol, los aspectos relacionales del conjunto de rol no constituyen predictores significativos del nivel de ambigüedad de rol (tabla 7.32). Solamente respecto al factor III de ambigüedad de rol, los aspectos relacionales del conjunto de rol, tomados conjuntamente, son predictores significativos de este tipo de ambigüedad. De ellos las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal son las que contribuyen sustancialmente a la predicción, en el sentido de que unas menores relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal suponen una mayor ambigüedad con las valoraciones del conjunto de rol (tabla 7.35).

Los análisis de regresión múltiple del resto de los factores de ambigüedad de rol sobre los aspectos relacionales del conjunto de rol, nos muestran que dichos aspectos relacionales no constituyen predictores significativos de los distintos tipos de ambigüedad de rol (tablas 7.33, 7.34, 7.36, 7.37, 7.38 y 7.39).

5. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS RELACIONES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRAIN DE ROL.

Los aspectos relacionales del conjunto de rol, globalmente considerados, constituyen predictores significativos del nivel de satisfacción laboral de nuestra muestra, con una correlación múltiple de .37. Son las relaciones de poder informal

y apoyo social las que sostienen el peso de la calidad predictiva de la ecuación. Conforme a estos resultados podemos afirmar que, como se podría esperar, un aumento de las relaciones de poder informal y apoyo social, está implicado con un aumento del nivel de satisfacción laboral (tabla 7.40).

Igualmente los aspectos relacionales del conjunto de rol, tomados conjuntamente, son predictores significativos de la satisfacción con la supervisión, con una correlación múltiple de .40. Un análisis más detallado permite apreciar que son las relaciones de poder informal y apoyo social y las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal, los que contribuyen significativamente a la predicción, lo que nos lleva a afirmar que un aumento de estos tipos de relaciones entre la persona focal y su conjunto de rol, pueden asociarse con un aumento de la satisfacción con la supervisión (tabla 7.41).

Por el contrario, los aspectos relacionales del conjunto de rol no constituyen predictores significativos de los cinco factores restantes resultantes de la factorización del cuestionario que son: satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico (factor II); satisfacción intrínseca del trabajo (factor III); satisfacción con la participación (factor IV); satisfacción con el ambiente físico del trabajo (factor V) y satisfacción con la remuneración (factor VI). Estos

análisis de regresión múltiple se presentan en las tablas 7.42; 7.43; 7.44; 7.45 y 7.46.

Respecto a la variable tensión asociada con el desempeño del rol, los aspectos relacionales del conjunto de rol constituyen, globalmente, predictores significativos de la tensión, con una correlación múltiple que alcanza el valor de .31. Al considerarlos separadamente, el peso de la calidad predictiva de la ecuación se reparte entre las relaciones de poder informal y apoyo social, las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal, y las relaciones de conflicto y presión, en el sentido de que las relaciones de poder informal y apoyo social, disminuyen los niveles de tensión asociada con el desempeño del rol, mientras que los otros tipos de relaciones suponen un aumento de la tensión (tabla 7.47).

Finalmente, los aspectos relaciones del conjunto de rol no constituyen predictores significativos de la propensión al abandono, como puede apreciarse en la tabla 7.48.

CAPITULO 7. LA INCIDENCIA DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA EXPERIENCIA DE STRESS-STRAIN.

R1. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL.

TABLA 7.1. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: CONROL N: 95 MULTIPLE R: .279 SQUARED MULTIPLE R: .078
ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .037 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.403

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.564	0.382	0.000	1.0000000	4.092	0.000
TAMAÑO	0.019	0.012	0.170	.9830841	1.661	0.100
NJCR	-0.004	0.080	-0.005	.8524444	-0.050	0.960
PROPORG	0.557	0.327	0.178	.9443506	1.707	0.091
PROPDEP	-0.283	0.187	-0.168	.8284766	-1.513	0.134

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	1.235	4	0.309	1.904	0.117
RESIDUAL	14.595	90	0.162		

TABLA 7.2. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FC(1) N: 95 MULTIPLE R: .264 SQUARED MULTIPLE R: .070
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .028 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.935

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-1.796	0.935	0.000	1.0000000	-1.920	0.058
TAMAÑO	0.023	0.029	0.083	.9830841	0.809	0.421
NJCR	0.301	0.195	0.170	.8524444	1.544	0.125
PROPORG	1.359	0.799	0.178	.9443506	1.701	0.092
PROPDEP	-0.324	0.458	-0.079	.8284766	-0.708	0.481

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	6.553	4	1.638	1.687	0.160
RESIDUAL	87.395	90	0.971		

TABLA 7.3. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).
 9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(2) N: 95 MULTIPLE R: .222 SQUARED MULTIPLE R: .049
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .007 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.994

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.076	0.944	0.000	1.0000000	1.141	0.257
TAMAÑO	-0.001	0.029	-0.003	.9830841	-0.025	0.980
NJCR	-0.410	0.197	-0.232	.8524444	-2.085	0.040
PROPORG	0.236	0.806	0.031	.9443506	0.292	0.771
PROPDEP	-0.536	0.452	-0.131	.8284766	-1.160	0.249

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.591	4	1.148	1.161	0.333
RESIDUAL	88.973	90	0.989		

TABLA 7.4. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 3. CONFLICTO INTEREMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(3) N: 95 MULTIPLE R: .252 SQUARED MULTIPLE R: .054
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .022 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.988

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.352	0.938	0.000	1.0000000	0.375	0.709
TAMAÑO	0.012	0.029	0.043	.9830841	0.415	0.679
NJCR	-0.085	0.195	-0.048	.8524444	-0.437	0.663
PROPORG	0.597	0.801	0.078	.9443506	0.745	0.458
PROPDEP	-1.094	0.459	-0.267	.8284766	-2.382	0.019

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.966	4	1.491	1.528	0.201
RESIDUAL	87.833	90	0.975		

TABLA 7.5. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(4) N: 95 MULTIPLE R: .128 SQUARED MULTIPLE R: .016
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.013

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.752	0.961	0.000	1.0000000	-0.782	0.436
TAMAÑO	0.018	0.029	0.063	.9830841	0.599	0.551
NJCR	-0.051	0.200	-0.029	.8524444	-0.255	0.799
PROPORG	0.750	0.821	0.098	.9443506	0.913	0.363
PROPDEP	-0.016	0.471	-0.004	.8284766	-0.033	0.973

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	1.533	4	0.383	0.374	0.827
RESIDUAL	92.286	90	1.025		

TABLA 7.6. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(5) N: 95 MULTIPLE R: .210 SQUARED MULTIPLE R: .044
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .001 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.993

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.110	0.947	0.000	1.0000000	1.171	0.245
TAMAÑO	0.032	0.029	0.115	.9830841	1.118	0.257
NJCR	-0.005	0.197	-0.003	.8524444	-0.025	0.980
PROPORG	-1.421	0.809	-0.186	.9443506	-1.756	0.082
PROPDEP	0.025	0.464	0.006	.8284766	0.054	0.957

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.123	4	1.031	1.034	0.394
RESIDUAL	89.685	90	0.997		



TABLA 7.7. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOF 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPCRG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(6) N: 95 MULTIPLE R: .201 SQUARED MULTIPLE R: .040
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.001

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-1.074	0.950	0.000	1.0000000	-1.130	0.251
TAMAÑO	0.046	0.029	0.163	.9830841	1.567	0.121
NJCR	0.124	0.198	0.070	.8524444	0.627	0.533
PROPCRG	0.136	0.812	0.018	.9443506	0.167	0.867
PROPDEP	0.491	0.465	0.120	.8284766	1.055	0.294

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.795	4	0.949	0.947	0.441
RESIDUAL	90.198	90	1.002		

TABLA 7.8. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: AMBIROL N: 95 MULTIPLE R: .323 SQUARED MULTIPLE R: .104
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .064 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.483

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	2.005	0.478	0.000	1.0000000	4.197	0.000
TAMAÑO	-0.027	0.014	-0.189	.9894915	-1.883	0.063
NJCR	-0.255	0.100	-0.272	.8787942	-2.553	0.012
PROPORG	0.225	0.397	0.058	.9404137	0.567	0.572
PROPDEP	-0.082	0.217	-0.040	.8733385	-0.379	0.705

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.437	4	0.609	2.613	0.040
RESIDUAL	20.983	90	0.233		

TABLA 7.9. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(1) N: 95 MULTIPLE R: .080 SQUARED MULTIPLE R: .006
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.019

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.349	1.008	0.000	1.0000000	-0.347	0.730
TAMAÑO	-0.000	0.030	-0.000	.9894915	-0.000	1.000
NJCR	-0.129	0.210	-0.069	.8787942	-0.614	0.541
PROPORG	-0.188	0.837	-0.024	.9404137	-0.224	0.823
PROPDEP	0.106	0.459	0.026	.8733385	0.231	0.818

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.595	4	0.149	0.143	0.966
RESIDUAL	93.395	90	1.038		

TABLA 7.10. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOF 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(2) N: 95 MULTIPLE R: .158 SQUARED MULTIPLE R: .025
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.009

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.238	0.999	0.000	1.0000000	-0.239	0.812
TAMAÑO	0.007	0.030	0.025	.9894915	0.243	0.809
NJCR	-0.235	0.209	-0.125	.8787942	-1.126	0.263
PROPORG	0.010	0.829	0.001	.9404137	0.013	0.990
PROPDEP	0.235	0.454	0.058	.8733385	0.518	0.606

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.336	4	0.584	0.573	0.683
RESIDUAL	91.663	90	1.018		

TABLA 7.11. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(3) N: 95 MULTIPLE R: .224 SQUARED MULTIPLE R: .050
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .008 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.996

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	-0.485	0.985	0.000	1.0000000	-0.492	0.624
TAMAÑO	-0.052	0.029	-0.185	.9894915	-1.791	0.077
NJCR	-0.222	0.206	-0.118	.8787942	-1.079	0.284
PROPORG	0.340	0.819	0.044	.9404137	0.415	0.679
PROPDEP	0.085	0.448	0.021	.8733385	0.190	0.850

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.701	4	1.175	1.185	0.323
RESIDUAL	89.264	90	0.992		

TABLA 7.12. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 4. AMBIGÜEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(4) N: 95 MULTIPLE R: .160 SQUARED MULTIPLE R: .026
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.008

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.317	0.997	0.000	1.0000000	0.318	0.752
TAMAÑO	-0.022	0.030	-0.078	.9894915	-0.743	0.459
NJCR	-0.090	0.208	-0.048	.8787942	-0.434	0.666
PROPORG	0.962	0.828	0.125	.9404137	1.162	0.248
PROPDEP	-0.388	0.454	-0.095	.8733385	-0.855	0.395

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.392	4	0.598	0.589	0.672
RESIDUAL	91.410	90	1.016		

TABLA 7.13. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LF PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(5) N: 95 MULTIPLE R: .215 SQUARED MULTIPLE R: .046
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .004 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.998

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.364	0.987	0.000	1.0000000	-0.368	0.714
TAMAÑO	-0.033	0.029	-0.118	.9894915	-1.136	0.259
NJCR	-0.290	0.206	-0.155	.8787942	-1.407	0.163
PROPORG	0.378	0.820	0.049	.9404137	0.461	0.646
PROPDEP	0.176	0.449	0.043	.8733385	0.391	0.697

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.351	4	1.088	1.092	0.365
RESIDUAL	89.647	90	0.996		

TABLA 7.14. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(6) N: 95 MULTIPLE R: .289 SQUARED MULTIPLE R: .083
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .043 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.979

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	1.464	0.968	0.000	1.0000000	1.512	0.134
TAMAÑO	-0.010	0.029	-0.035	.9894915	-0.340	0.734
NJCR	-0.560	0.202	-0.298	.8787942	-2.771	0.007
PROPORG	-0.208	0.804	-0.027	.9404137	-0.259	0.796
PROPDEP	-0.097	0.441	-0.024	.8733385	-0.220	0.826

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.825	4	1.956	2.043	0.095
RESIDUAL	86.175	90	0.957		

TABLA 7.15. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOF 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

9 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(7) N: 95 MULTIPLE R: .309 SQUARED MULTIPLE R: .095
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .055 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.972

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	1.641	0.962	0.000	1.0000000	1.706	0.091
TAMAÑO	-0.061	0.028	-0.218	.9894915	-2.158	0.034
NJCR	0.025	0.201	0.014	.8787942	0.126	0.900
PROPORG	-0.884	0.799	-0.114	.9404137	-1.106	0.272
PROPDEP	-0.580	0.438	-0.142	.8733385	-1.326	0.188

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.958	4	2.239	2.370	0.058
RESIDUAL	85.042	90	0.945		

R2. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRAIN.

TABLA 7.16. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: SATISFAC N: 104 MULTIPLE R: .284 SQUARED MULTIPLE R: .081
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .044 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.919

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	3.831	0.850	0.000	1.0000000	4.504	0.000
TAMAÑO	0.026	0.026	0.100	.9833670	1.027	0.307
NJCR	0.420	0.174	0.248	.8787880	2.411	0.018
PROPORG	-1.057	0.727	-0.144	.9489994	-1.454	0.149
PROPDEP	0.460	0.401	0.120	.8570912	1.149	0.253

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.350	4	1.837	2.175	0.077
RESIDUAL	83.641	99	0.845		

TABLA 7.17. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(1) N: 104 MULTIPLE R: .305 SQUARED MULTIPLE R: .093
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .056 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.971

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.356	0.899	0.000	1.0000000	-0.396	0.593
TAMAÑO	0.036	0.027	0.126	.9833670	1.308	0.194
NJCR	0.462	0.184	0.257	.8737880	2.513	0.014
PROPORG	-0.945	0.768	-0.121	.9489994	-1.230	0.222
PROPDEP	0.046	0.423	0.011	.8570912	0.110	0.913

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.590	4	2.398	2.541	0.044
RESIDUAL	93.410	99	0.944		

TABLA 7.18. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA FORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROFDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(2) N: 104 MULTIPLE R: .249 SQUARED MULTIPLE R: .052
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .024 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.988

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.243	0.914	0.000	1.0000000	0.266	0.791
TAMAÑO	-0.013	0.028	-0.046	.9833670	-0.454	0.644
NJCR	-0.129	0.187	-0.072	.8787880	-0.691	0.491
PROPORG	-0.559	0.781	-0.072	.9489994	-0.716	0.476
PROFDEP	0.885	0.431	0.216	.8570912	2.055	0.043

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	6.385	4	1.596	1.635	0.171
RESIDUAL	96.615	99	0.976		

TABLA 7.19. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(3) N: 104 MULTIPLE R: .167 SQUARED MULTIPLE R: .028
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.005

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.305	0.930	0.000	1.0000000	-0.327	0.744
TAMAÑO	0.028	0.028	0.098	.9833670	0.982	0.329
NJCR	0.051	0.191	0.028	.8787880	0.257	0.790
PROPORG	-0.468	0.795	-0.060	.9489994	-0.589	0.557
PROPDEP	0.610	0.438	0.149	.8570912	1.390	0.168

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.889	4	0.722	0.714	0.584
RESIDUAL	100.111	99	1.011		

TABLA 7.20. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROFDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(4) N: 104 MULTIPLE R: .295 SQUARED MULTIPLE R: .087
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .050 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.975

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.159	0.902	0.000	1.0000000	0.187	0.852
TAMAÑO	0.026	0.027	0.091	.9833670	0.942	0.349
NJCR	0.400	0.185	0.222	.8787880	2.165	0.033
PROPORG	-1.218	0.771	-0.156	.9489994	-1.581	0.117
PROFDEP	-0.055	0.425	-0.013	.8570912	-0.129	0.898

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.982	4	2.245	2.364	0.058
RESIDUAL	94.018	99	0.950		

TABLA 7.21. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL
 (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS
 ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL;
 NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS
 DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL
 PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(5) N: 104 MULTIPLE R: .166 SQUARED MULTIPLE R: .028
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.005

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL>)
CONSTANT	-0.727	0.931	0.000	1.0000000	-0.781	0.437
TAMAÑO	0.019	0.028	0.067	.9833670	0.666	0.507
NJCR	-0.086	0.191	-0.048	.8787880	-0.453	0.651
PROPORG	1.059	0.795	0.135	.9489994	1.332	0.186
PROPDEP	-0.302	0.439	-0.074	.8570912	-0.689	0.493

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.845	4	0.711	0.703	0.592
RESIDUAL	100.155	99	1.012		

TABLA 7.22. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPCRG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: FS(6) N: 104 MULTIPLE R: .240 SQUARED MULTIPLE R: .058
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .020 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.990

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.073	0.916	0.000	1.0000000	-0.080	0.935
TAMAÑO	-0.042	0.028	-0.148	.9833670	-1.505	0.136
NJCR	0.295	0.188	0.164	.8787880	1.579	0.117
PROPCRG	-0.511	0.783	-0.065	.9489994	-0.653	0.515
PROPDEP	0.344	0.432	0.084	.8570912	0.795	0.428

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.943	4	1.486	1.515	0.204
RESIDUAL	97.057	99	0.980		

TABLA 7.23. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE TENSION SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: TENSION(38) N: 104 MULTIPLE R: .195 SQUARED MULTIPLE R: .038
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.832

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.996	0.770	0.000	1.0000000	1.294	0.199
TAMAÑO	0.008	0.023	0.034	.9833670	0.344	0.732
NJCR	0.116	0.158	0.078	.8787880	0.738	0.462
PROPORG	1.195	0.658	0.184	.9489994	1.816	0.072
PROPDEP	0.019	0.363	0.006	.8570912	0.053	0.958

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.721	4	0.680	0.983	0.420
RESIDUAL	68.500	99	0.692		

TABLA 7.24. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE PROPENSION AL ABANDONO SOBRE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES DEL CONJUNTO DE ROL. (TAMAÑO=NUMERO DE MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL; NJCR=NIVEL JERARQUICO PROMEDIO DEL CONJUNTO DE ROL; PROPORG=PORCENTAJE DE MIEMBROS DE LA PROPIA ORGANIZACION EN EL CONJUNTO DE ROL; PROPDEP=PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL PROPIO DEPARTAMENTO EN EL CONJUNTO DE ROL).

DEP VAR: ABANDONO N: 103 MULTIPLE R: .086 SQUARED MULTIPLE R: .007
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.584

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	1.682	0.559	0.000	1.0000000	3.008	0.003
TAMAÑO	-0.003	0.016	-0.017	.9817961	-0.170	0.865
NJCR	-0.093	0.111	-0.090	.8722005	-0.839	0.403
PROPORG	0.041	0.477	0.009	.9484940	0.085	0.932
PROPDEP	-0.060	0.255	-0.026	.8598696	-0.236	0.814

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.251	4	0.063	0.184	0.946
RESIDUAL	33.380	98	0.341		

B1. INCIDENCIA DE ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL

TABLA 7.25. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE EL CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: CONFROL N: 92 MULTIPLE R: .444 SQUARED MULTIPLE R: .197
ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .161 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.371

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	2.001	0.039	0.000	1.0000000	51.474	0.000
APOYOSOC(1)	-0.092	0.062	-0.145	.9616181	-1.478	0.143
PFORMAL(2)	-0.008	0.063	-0.013	.7203271	-0.119	0.905
PFCAL(3)	0.071	0.060	0.128	.7752959	1.172	0.244
CRCONF(4)	0.199	0.049	0.401	.9335417	4.035	0.000

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.941	4	0.735	5.350	0.001
RESIDUAL	11.955	87	0.137		

TABLA 7.26. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 1. CONFLICTO MEDIO-FIN) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL, PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(1) N: 92 MULTIPLE R: .202 SQUARED MULTIPLE R: .041
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.958

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.017	0.100	0.000	1.0000000	-0.159	0.865
APOYOSOC(1)	-0.033	0.150	-0.022	.9618181	-0.208	0.835
PFORMAL(2)	0.057	0.163	0.043	.7203271	0.347	0.729
PFOCAL(3)	0.029	0.156	0.022	.7752969	0.185	0.853
CRCONF(4)	0.238	0.128	0.202	.9335417	1.861	0.055

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.385	4	0.847	0.923	0.455
RESIDUAL	79.823	87	0.918		

TABLA 7.27. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 2. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO A LA TAREA) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y FRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(2) N: 92 MULTIPLE R: .370 SQUARED MULTIPLE R: .137
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .097 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.954

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.098	0.100	0.000	1.0000000	0.980	0.330
APOYOSOC(1)	-0.417	0.160	-0.265	.9618181	-2.612	0.011
PFORMAL(2)	-0.342	0.163	-0.247	.7203271	-2.102	0.038
PFOCAL(3)	0.215	0.155	0.157	.7752989	1.383	0.170
CRCONF(4)	-0.030	0.127	-0.025	.9335417	-0.238	0.813

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	12.526	4	3.132	3.444	0.012
RESIDUAL	79.105	87	0.909		

TABLA 7.28. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 3. CONFLICTO INTEREMISORES ENTRE LAS DEMANDAS DE SUPERIORES E INFERIORES) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRECISION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(3) N: 92 MULTIPLE R: .317 SQUARED MULTIPLE R: .100
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .059 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.951

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.021	0.100	0.000	1.0000000	0.209	0.835
APOYOSOC(1)	-0.040	0.159	-0.026	.9618181	-0.253	0.801
PFORMAL(2)	0.290	0.162	0.214	.7203271	1.787	0.077
PFOCAL(3)	0.065	0.155	0.049	.7752969	0.422	0.674
CRCONF(4)	0.310	0.127	0.257	.9335417	2.440	0.017

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.775	4	2.194	2.425	0.054
RESIDUAL	78.721	87	0.905		

TABLA 7.29. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 4. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA POR SOBRECARGA DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO (AFRESION)).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(4) N: 92 MULTIPLE R: .166 SQUARED MULTIPLE R: .028
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.012

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.070	0.105	0.000	1.0000000	-0.657	0.513
APOYOSOC(1)	-0.068	0.170	-0.043	.9518181	-0.403	0.688
PFORMAL(2)	-0.012	0.173	-0.008	.7203271	-0.067	0.947
PFOCAL(3)	0.097	0.165	0.070	.7752969	0.587	0.559
CRCONF(4)	0.177	0.135	0.144	.9335417	1.315	0.192

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.533	4	0.633	0.618	0.651
RESIDUAL	89.078	87	1.024		

TABLA 7.30. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 5. CONFLICTO PERSONA-ROL RELATIVO AL GRADO DE RESPONSABILIDAD) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(5) N: 92 MULTIPLE R: .118 SQUARED MULTIPLE R: .014
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.019

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.047	0.107	0.000	1.0000000	0.442	0.659
APOYOSOC(1)	0.047	0.171	0.030	.9618181	0.274	0.785
PFORMAL(2)	-0.002	0.174	-0.001	.7203271	-0.010	0.992
PFOCAL(3)	-0.147	0.166	-0.107	.7752969	-0.888	0.377
CRCONF(4)	0.058	0.136	0.047	.9335417	0.425	0.672

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	1.282	4	0.321	0.309	0.871
RESIDUAL	90.303	87	1.038		

TABLA 7.31. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE CONFLICTO DE ROL (FACTOR 6. CONFLICTO INTER-EMISORES EN GENERAL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CROCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FC(6) N: 92 MULTIPLE R: .336 SQUARED MULTIPLE R: .113
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .072 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.975

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.027	0.102	0.000	1.0000000	-0.265	0.792
APOYOSOC(1)	0.070	0.163	0.044	.9618181	0.429	0.669
PFORMAL(2)	-0.020	0.166	-0.014	.7203271	-0.120	0.905
PFOCAL(3)	0.028	0.159	0.020	.7752969	0.177	0.860
CROCONF(4)	0.409	0.130	0.328	.9335417	3.143	0.002

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.566	4	2.642	2.777	0.032
RESIDUAL	82.755	87	0.951		

TABLA 7.32. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: AMBIROL N: 92 MULTIPLE R: .147 SQUARED MULTIPLE R: .022
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.506

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	2.584	0.053	0.000	1.0000000	48.622	0.000
APOYOSOC(1)	0.054	0.089	0.066	.9580992	0.609	0.544
PFORMAL(2)	-0.020	0.088	-0.028	.7049391	-0.222	0.825
PFOCAL(3)	0.066	0.083	0.095	.7830088	0.790	0.432
CRCONF(4)	0.054	0.068	0.089	.9097666	0.801	0.426

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.489	4	0.122	0.478	0.752
RESIDUAL	22.262	87	0.256		

TABLA 7.33. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOF 1. AMBIGÜEDAD EN LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPEÑO DEL ROL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC<1>=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYC SOCIAL; PFORMAL<2>=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL<3>=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF<4>=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(1) N: 92 MULTIPLE R: .253 SQUARED MULTIPLE R: .064
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .021 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.986

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	0.002	0.104	0.000	1.0000000	0.019	0.985
APOYOSOC<1>	0.400	0.174	0.243	.9580992	2.293	0.024
PFORMAL<2>	-0.160	0.172	-0.115	.7049391	-0.928	0.356
PFOCAL<3>	0.136	0.163	0.098	.7830088	0.837	0.405
CRCONF<4>	-0.020	0.132	-0.016	.9097666	-0.148	0.882

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.766	4	1.441	1.482	0.215
RESIDUAL	84.612	87	0.973		

TABLA 7.34. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 2. AMBIGÜEDAD SOBRE LOS OBJEIVOS Y LA POLITICA GENERAL DE LA ORGANIZACION) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(2) N: 92 MULTIPLE R: .095 SQUARED MULTIPLE R: .009
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.011

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.026	0.106	0.000	1.0000000	0.247	0.805
APOYOSOC(1)	0.134	0.179	0.082	.9580992	0.749	0.456
PFORMAL(2)	-0.058	0.177	-0.042	.7049391	-0.331	0.741
PFOCAL(3)	0.024	0.167	0.017	.7830088	0.144	0.886
CRCONF(4)	0.040	0.136	0.033	.9097666	0.296	0.768

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.803	4	0.201	0.196	0.940
RESIDUAL	88.988	87	1.023		

TABLA 7.35. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOF 3. AMBIGÜEDAD EN LA VALORACION DEL CONJUNTO DE ROL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC<1>=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL<2>=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL<3>=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF<4>=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(3) N: 92 MULTIPLE R: .322 SQUARED MULTIPLE R: .104
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .063 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.979

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P<2 TAIL>
CONSTANT	0.051	0.103	0.000	1.0000000	0.498	0.620
APOYOSOC<1>	-0.249	0.173	-0.149	.9580992	-1.440	0.154
PFORMAL<2>	-0.346	0.171	-0.245	.7049391	-2.027	0.046
PFOCAL<3>	-0.029	0.162	-0.020	.7830088	-0.177	0.860
CRCONF<4>	0.022	0.131	0.018	.9097666	0.171	0.864

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.677	4	2.419	2.523	0.047
RESIDUAL	83.433	87	0.959		

TABLA 7.36. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 4. AMBIGÜEDAD EN DEL PUESTO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(4) N: 92 MULTIPLE R: .235 SQUARED MULTIPLE R: .055
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .012 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.990

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.107	0.104	0.000	1.0000000	1.027	0.307
APOYOSOC(1)	-0.027	0.175	-0.016	.9580992	-0.154	0.878
PFORMAL(2)	0.271	0.173	0.194	.7049391	1.566	0.121
PFOCAL(3)	-0.012	0.163	-0.009	.7830088	-0.075	0.940
CRCONF(4)	0.243	0.133	0.200	.9097666	1.832	0.070

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.991	4	1.248	1.272	0.287
RESIDUAL	85.354	87	0.981		

TABLA 7.37. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 5. AMBIGÜEDAD DE LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(5) N: 92 MULTIPLE R: .250 SQUARED MULTIPLE R: .062
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .019 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.998

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.003	0.105	0.000	1.0000000	0.024	0.981
APOYOSOC(1)	-0.234	0.176	-0.141	.9530992	-1.327	0.188
PFORMAL(2)	-0.041	0.174	-0.029	.7049391	-0.236	0.814
PFOCAL(3)	0.274	0.165	0.195	.7830028	1.662	0.100
CRCONF(4)	-0.137	0.134	-0.111	.9097666	-1.022	0.309

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.764	4	1.441	1.448	0.225
RESIDUAL	86.578	87	0.995		

TABLA 7.38. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 6. AMBIGÜEDAD SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(6) N: 92 MULTIPLE R: .195 SQUARED MULTIPLE R: .038
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.007

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.005	0.106	0.000	1.0000000	0.045	0.964
APOYOSOC(1)	0.114	0.178	0.069	.9580992	0.638	0.525
PFORMAL(2)	-0.155	0.176	-0.110	.7049391	-0.879	0.382
PFOCAL(3)	0.271	0.166	0.194	.7830088	1.632	0.106
CRCONF(4)	-0.120	0.135	-0.098	.9097666	-0.887	0.378

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.472	4	0.868	0.856	0.493
RESIDUAL	88.178	87	1.014		

TABLA 7.39. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE AMBIGÜEDAD DE ROL (FACTOR 7. AMBIGÜEDAD SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DE ROL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

12 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FA(7) N: 92 MULTIPLE R: .290 SQUARED MULTIPLE R: .084
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .042 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.971

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	0.005	0.102	0.000	1.0000000	0.053	0.958
APOYOSOC(1)	0.050	0.172	0.030	.9580992	0.290	0.773
PFORMAL(2)	0.257	0.169	0.186	.7049391	1.518	0.133
PFOCAL(3)	-0.420	0.160	-0.304	.7830088	-2.623	0.010
CRCONF(4)	0.168	0.130	0.139	.9097666	1.292	0.200

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.510	4	1.878	1.992	0.103
RESIDUAL	81.998	87	0.943		

82. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS RELACIONALES SOBRE EL STRAIN DE ROL.

TABLA 7.40. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (CUESTIONARIO TOTAL) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE EL CONJUNTO DE ROL; CROCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: SATISFAC N: 101 MULTIPLE R: .370 SQUARED MULTIPLE R: .137
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .101 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.900

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	4.207	0.090	0.000	1.0000000	46.720	0.000
APDYOSOC(1)	0.428	0.149	0.278	.9564613	2.866	0.005
PFORMAL(2)	0.265	0.149	0.203	.6877218	1.776	0.079
PFOCAL(3)	-0.026	0.145	-0.020	.7699735	-0.183	0.855
CROCONF(4)	-0.003	0.117	-0.003	.9032911	-0.027	0.979

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	12.360	4	3.090	3.815	0.006
RESIDUAL	77.753	96	0.810		

TABLA 7.41. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 1. SATISFACCION CON LA SUPERVISION) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(1) N: 101 MULTIPLE R: .409 SQUARED MULTIPLE R: .157
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .132 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.930

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.029	0.093	0.000	1.0000000	-0.314	0.754
APOYOSOC(1)	0.403	0.154	0.249	.9564613	2.610	0.010
PFORMAL(2)	0.325	0.154	0.237	.6877218	2.105	0.038
PFOCAL(3)	-0.037	0.150	-0.026	.7699735	-0.248	0.805
CRCONF(4)	-0.154	0.121	-0.125	.9032911	-1.280	0.204

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	15.575	4	4.159	4.815	0.001
RESIDUAL	83.108	95	0.866		

TABLA 7.42. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 2. SATISFACCION CON LA INFORMACION, PROMOCION Y ASPECTOS DE AMBIENTE FISICO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(2) N: 101 MULTIPLE R: .173 SQUARED MULTIPLE R: .030
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.991

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.028	0.099	0.000	1.0000000	0.287	0.775
APOYOSOC(1)	0.020	0.165	0.012	.9564613	0.121	0.904
PFORMAL(2)	-0.020	0.164	-0.015	.6877218	-0.121	0.904
PFOCAL(3)	-0.054	0.160	-0.039	.7699735	-0.338	0.735
CRCONF(4)	0.198	0.129	0.163	.9032911	1.543	0.125

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	2.925	4	0.731	0.744	0.564
RESIDUAL	94.374	96	0.983		

TABLA 7.43. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 3. SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOVOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(3) N: 101 MULTIPLE R: .218 SQUARED MULTIPLE R: .047
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .008 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.007

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.007	0.101	0.000	1.0000000	0.057	0.947
APOVOSOC(1)	0.133	0.167	0.081	.9564613	0.799	0.427
PFORMAL(2)	-0.217	0.167	-0.155	.6877218	-1.300	0.197
PFOCAL(3)	-0.139	0.162	-0.097	.7699735	-0.855	0.395
CRCONF(4)	-0.091	0.131	-0.073	.9032911	-0.694	0.489

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	4.836	4	1.209	1.193	0.319
RESIDUAL	97.295	96	1.013		

TABLA 7.44. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 4. SATISFACCION CON LA PARTICIPACION) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFCORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(4) N: 101 MULTIPLE R: .229 SQUARED MULTIPLE R: .052
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .013 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.003

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.007	0.100	0.000	1.0000000	-0.066	0.948
APOYOSOC(1)	0.249	0.167	0.152	.9564613	1.493	0.139
PFCORMAL(2)	0.108	0.166	0.078	.6877218	0.549	0.518
PFOCAL(3)	0.119	0.162	0.084	.7699735	0.739	0.461
CRCONF(4)	-0.055	0.130	-0.044	.9032911	-0.423	0.673

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.350	4	1.338	1.330	0.265
RESIDUAL	96.576	96	1.006		

TABLA 7.45. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 5. SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: F3(5) N: 101 MULTIPLE R: .229 SQUARED MULTIPLE R: .053
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .013 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.994

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(<2 TAIL)
CONSTANT	-0.029	0.099	0.000	1.0000000	-0.290	0.773
APOYOSOC(1)	0.080	0.165	0.049	.9554513	0.482	0.631
PFORMAL(2)	0.281	0.165	0.204	.6877218	1.705	0.092
PFOCAL(3)	-0.047	0.160	-0.033	.7699735	-0.295	0.768
CRCONF(4)	0.209	0.129	0.169	.9032911	1.619	0.109

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	5.273	4	1.318	1.333	0.263
RESIDUAL	94.929	96	0.989		

TABLA 7.46. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL (FACTOR 6. SATISFACCION CON LA REMUNERACION) SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y FREISION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: FS(6) N: 101 MULTIPLE R: .192 SQUARED MULTIPLE R: .037
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 1.013

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.014	0.101	0.000	1.0000000	-0.136	0.892
APOYOSOC(1)	0.163	0.168	0.099	.9564613	0.971	0.334
PFORMAL(2)	0.099	0.168	0.071	.5877218	0.590	0.557
PFOCAL(3)	0.088	0.163	0.062	.7699735	0.542	0.589
CRCONF(4)	-0.104	0.131	-0.083	.9032911	-0.789	0.432

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	3.748	4	0.937	0.914	0.459
RESIDUAL	98.430	96	1.025		

TABLA 7.47. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE TENSION SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

3 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR: TENSION(38) N: 101 MULTIPLE R: .318 SQUARED MULTIPLE R: .101
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .063 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.811

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	2.381	0.081	0.000	1.0000000	29.352	0.000
APOYOSOC(1)	-0.280	0.135	-0.206	.9564613	-2.081	0.040
PFORMAL(2)	0.259	0.134	0.225	.6877218	1.925	0.057
PFOCAL(3)	0.025	0.131	0.021	.7699735	0.190	0.850
CRCONF(4)	0.228	0.105	0.221	.9032911	2.170	0.033

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.075	4	1.769	2.692	0.036
RESIDUAL	63.084	96	0.657		

TABLA 7.48. ANALISIS DE REGRESION MULTIPLE DE LA VARIABLE PROPENSION AL ABANDONO SOBRE LOS ASPECTOS RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL. (APOYOSOC(1)=RELACIONES DE PODER INFORMAL Y APOYO SOCIAL; PFORMAL(2)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE LA PERSONA FOCAL; PFOCAL(3)=RELACIONES DE PODER FORMAL DE LA PERSONA FOCAL SOBRE LOS MIEMBROS DE SU CONJUNTO DE ROL; CRCONF(4)=RELACIONES DE CONFLICTO Y PRESION).

4 CASES DELETED DUE TO MISSING DATA.

DEP VAR:ABANDONO N: 100 MULTIPLE R: .073 SQUARED MULTIPLE R: .005
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: .000 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.587

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	1.475	0.059	0.000	1.0000000	24.901	0.000
APOYOSOC(1)	-0.019	0.100	-0.020	.9337560	-0.188	0.851
PFORMAL(2)	-0.048	0.102	-0.058	.6511122	-0.456	0.650
PFOCAL(3)	-0.006	0.095	-0.007	.7544476	-0.062	0.950
CRCONF(4)	-0.033	0.077	-0.046	.8810408	-0.424	0.672

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	0.177	4	0.044	0.128	0.972
RESIDUAL	32.733	95	0.345		

6. RESUMEN Y CONCLUSIONES.

En este capítulo hemos analizado la incidencia de los aspectos estructurales y relacionales del conjunto de rol sobre la experiencia de stress y strain de rol. Pasamos a resumir las principales conclusiones.

En primer lugar, respecto a la incidencia de los aspectos estructurales del conjunto de rol (tamaño del conjunto de rol, nivel jerárquico promedio del conjunto de rol, porcentaje de miembros de la propia organización, y porcentaje del propio departamento en el conjunto de rol), sobre el stress de rol, dichos aspectos estructurales no constituyen predictores significativos del nivel de conflicto de rol, ni de ninguno de los factores de conflicto de rol.

Por el contrario los aspectos estructurales del conjunto de rol son predictores significativos del nivel de ambigüedad de rol y del factor relativo a la ambigüedad de las expectativas del conjunto de rol.

En segundo lugar, en cuanto a la incidencia de los aspectos estructurales del conjunto de rol sobre el strain de rol, estos están próximos a constituir predictores significativos del nivel de satisfacción laboral, y contribuyen sustancialmente, globalmente tomados, a la predicción de la satisfacción con la supervisión (factor I) y de la satisfacción con la participación

(factor IV). Por el contrario los aspectos estructurales del conjunto de rol no son predictores significativos de la tensión asociada con el rol ni de la propensión al abandono.

En tercer lugar, respecto a los aspectos relacionales del conjunto de rol estos, globalmente, constituyen predictores significativos del nivel de conflicto de rol y de ellos, son las relaciones de conflicto y presión las que contribuyen sustancialmente a la predicción del conflicto de rol. También globalmente tomados, los aspectos relaciones del conjunto de rol son predictores significativos del factor II (conflicto persona-rol relativo a la tarea), factor III (conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores) y factor VI (conflicto inter-emisores en general). Por lo que respecta a la ambigüedad de rol, los aspectos relacionales del conjunto de rol solamente constituyen predictores significativos de la ambigüedad con las valoraciones del conjunto de rol (factor III), y no contribuyen significativamente a predecir ni el nivel de ambigüedad de rol ni los demás factores de ambigüedad de rol.

Por último, en cuanto a la incidencia de los aspectos relacionales del conjunto de rol sobre el strain de rol, dichos aspectos relacionales son predictores significativos del nivel de satisfacción laboral y del factor I de satisfacción (satisfacción con la supervisión). En ambos casos las relaciones de poder informal y apoyo social y las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal, contribuyen

significativamente a la predicción de la satisfacción laboral y de la satisfacción con la supervisión. Igualmente los aspectos relaciones del conjunto de rol constituyen predictores significativos de la tensión asociada con el desempeño del rol, en el sentido de que las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal y las relaciones de conflicto y presión implican un aumento de la tensión, mientras que las relaciones de poder informal y apoyo social suponen una disminución de la misma. Por el contrario, los aspectos relaciones del conjunto de rol no contribuyen significativamente a predecir la propensión al abandono.

CAPITULO VIII

Conclusiones Generales

A lo largo del presente trabajo hemos revisado los principales aspectos de la literatura sobre el desempeño del rol de las enfermeras y sobre sus relaciones con las personas significativas de su entorno laboral. Asimismo, hemos clarificado el marco teórico de la teoría del rol, aplicada al stress de roles, y tenido en cuenta los aspectos estructurales y relacionales del conjunto de rol que pueden tener relevancia en el desempeño de los roles.

Además, hemos realizado un estudio descriptivo del stress de rol en enfermeras y de sus respectivos conjuntos de rol, y hemos analizado también la incidencia que pueda tener el stress de rol, entendido como conflicto y ambigüedad de rol, sobre otras variables relevantes de la vida laboral, tanto actitudinales como comportamentales. Finalmente, hemos tratado de determinar la posible incidencia de los aspectos estructurales y relacionales de los conjuntos de rol, sobre la experiencia de stress de rol y sobre las conductas y actitudes asociadas al desempeño del rol.

Los objetivos de nuestro trabajo se han planteado en cinco bloques de hipótesis, cuya comprobación vamos a comentar a continuación.

1º) Como puede apreciarse en la tabla 1, cuando analizamos el stress de rol producido por el conflicto de rol y sus diferencias en función del sexo, aparecen diferencias

significativa en el sentido de que los varones presentan un mayor conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, que las mujeres. Respecto a la ambigüedad de rol, aparecen diferencias significativas en esta variable en cuanto a la ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización, ambigüedad del puesto de trabajo y ambigüedad con las expectativas del conjunto de rol. En estos tres aspectos de la ambigüedad de rol, las mujeres presentan una menor ambigüedad que los varones, es decir, tienen una mayor claridad de rol respecto a estos aspectos de la vida laboral.

Los análisis diferenciales en función de la edad, no muestran que existan diferencias significativas en cuanto al conflicto de rol, mientras que respecto a la ambigüedad de rol los mayores de 30 años difieren significativamente de los menores de dicha edad, manifestando una menor ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización. Son éstos los que llevan más tiempo en la organización y tal vez por ello tengan una mayor claridad sobre estos aspectos. Por el contrario, los menores de 30 años tienen una menor ambigüedad sobre derechos laborales y sociales.

Han aparecido también diferencias significativas en función del nivel jerárquico de nuestra muestra, siendo los supervisores los que presentan un mayor conflicto de rol en general, un mayor conflicto medios-fines y un mayor conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores. Son

estos los que desempeñan roles de mayor responsabilidad e inciden sobre ellos expectativas contradictorias de personas que ocupan niveles jerárquicos superiores e inferiores a los suyos, son también los que perciben una mayor contradicción entre los fines que han de alcanzar y los medios de que disponen para conseguirlos. Por el contrario, los supervisores tienen una menor ambigüedad de rol sobre objetivos y política general de la organización, sobre derechos laborales y sociales, y sobre las expectativas del conjunto de rol.

2º) En cuanto a las conductas y actitudes asociadas con el desempeño del rol, los análisis diferenciales en función del sexo ponen de manifiesto que los varones presentan una mayor propensión al abandono que las mujeres. En otros países donde la enfermería es una profesión casi exclusivamente femenina podríamos esperar la obtención de este resultado; en nuestra muestra puede deberse a diversos aspectos personales y laborales, tanto del contenido como del contexto del trabajo.

En función de la edad, encontramos diferencias significativas a favor de los mayores de 30 años en la satisfacción con la remuneración. Una posible explicación la podemos encontrar en la acumulación de trienios y en que las retribuciones que recibe el personal de enfermería, que desempeña su rol en organizaciones hospitalarias, son más elevadas que las de otros profesionales con titulaciones similares.

Han aparecido también diferencias significativas en función del nivel jerárquico en cuanto a la satisfacción laboral, estando los supervisores más satisfechos en general, más satisfechos con la participación y más satisfechos con la remuneración. Son ellos los que están más implicados organizacionalmente, desempeñan tareas de mayor responsabilidad y perciben salarios más elevados. En la tabla 2, resumimos los resultados de los análisis diferenciales en función de sexo, edad y nivel jerárquico respecto a las conductas y actitudes asociadas al desempeño del rol, que han sido consideradas en nuestra investigación.

3º) Respecto a la incidencia del stress de rol (conflicto y ambigüedad de rol), sobre el strain de rol (satisfacción laboral, tensión asociada con el desempeño del rol y propensión al abandono), los principales resultados obtenidos, que se resumen en la tabla 3, pueden sintetizarse del siguiente modo:

Los stresores de rol, tomados conjuntamente, son predictores significativos de la satisfacción laboral en su puntuación total, siendo el conflicto de rol la única variable que contribuye significativamente a la predicción en el sentido de que un mayor conflicto de rol supone una disminución de la satisfacción laboral. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Katzell (1968), Bedeian y cols. (1981) y Jackson (1983) en investigaciones con muestras compuestas por

enfermeras, y concuerdan, asimismo, con los resultados obtenidos en diferentes investigaciones sobre otros colectivos profesionales, como pusimos de manifiesto en la revisión de la literatura.

En los trabajos revisados no se constata el tipo de conflicto o ambigüedad de rol que incide sobre la satisfacción laboral. En nuestro estudio hemos distinguido distintos tipos de conflicto y ambigüedad de rol, así como los diversos aspectos laborales que producen satisfacción laboral a los sujetos de nuestra muestra. En este sentido podemos constatar que el conflicto y la ambigüedad de rol son también predictores significativos de la satisfacción intrínseca del trabajo (Factor III de satisfacción), contribuyendo ambos significativamente a la predicción en el sentido de que un mayor conflicto de rol y una mayor ambigüedad de rol, en general, disminuyen la satisfacción intrínseca del trabajo. También la puntuación total de ambigüedad de rol resultó ser un predictor significativo de la satisfacción con la participación, y de la satisfacción con la participación, existiendo relaciones inversas entre la puntuación total de ambigüedad y estos tipos de satisfacción laboral. Por el contrario, la ambigüedad de rol (puntuación total) es un predictor significativo de la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, en el sentido de que a mayor ambigüedad de rol, podemos esperar mayor satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Por el contrario, la puntuación total de conflicto de rol predice significativamente la satisfacción con la remuneración, constatándose que un mayor conflicto de rol supone una menor satisfacción con la remuneración

Respecto a la incidencia de los factores de conflicto de rol sobre los distintos tipos de satisfacción laboral, los datos muestran que el conflicto medio-fin contribuye significativamente a la predicción de la satisfacción con la remuneración, mientras que el conflicto persona-rol relativo a la tarea es un predictor significativo de la puntuación total de satisfacción laboral, de la satisfacción con la supervisión, de la satisfacción con la participación y de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo. El sentido de estas relaciones es que un mayor conflicto medio-fin implica una menor presencia de estos tipos de satisfacción.

Por el contrario, el conflicto interemisores entre las demandas de superiores e inferiores, es un predictor significativo de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, existiendo relaciones directas entre ambas variables.

El conflicto trabajo-familia por sobrecarga de trabajo, predice significativamente la satisfacción laboral en su puntuación total, y la satisfacción con la remuneración, en el sentido de que un mayor conflicto trabajo familia por sobrecarga de trabajo, supone una disminución de la satisfacción laboral.

Este tipo de conflicto parece ser típico de las profesiones sanitarias, ya que sólo ha aparecido como tal en una investigación anterior sobre roles de médicos y enfermeras (Zurriaga, 1986). En esta ocasión también podemos atribuirlo a las características de la jornada laboral de las enfermeras que supone, en muchas ocasiones, hacer guardias, turnos variables, etc., así como a la sobrecarga de trabajo.

Por su parte, el conflicto persona-rol relativo al grado de responsabilidad, predice significativamente la satisfacción con la supervisión y la satisfacción con la participación. En el primer caso se constata la existencia de relaciones directas entre las variables, mientras que en el segundo, las relaciones son inversas.

Finalmente, el conflicto inter-emisores en general es un predictor significativo de la satisfacción con la supervisión, implicando con su presencia una disminución de la misma.

Por su parte, los factores de ambigüedad laboral, no contribuyen significativamente a la predicción de la puntuación total de satisfacción laboral, ni a la predicción de la satisfacción con la formación, promoción y aspectos del ambiente físico. Dichos factores sí que son predictores significativos de algunos de los factores de satisfacción laboral. En concreto, la ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización, predice significativamente la satisfacción intrínseca del trabajo;

la ambigüedad en las valoraciones del conjunto de rol, contribuye significativamente a la explicación de la satisfacción con la supervisión; la ambigüedad del puesto de trabajo es un predictor significativo de la satisfacción intrínseca del trabajo, mientras que la ambigüedad en las tareas del puesto de trabajo lo es de la satisfacción con la supervisión y de la satisfacción intrínseca del trabajo. El sentido de todas estas relaciones es que una mayor ambigüedad de rol supone una disminución de la satisfacción laboral.

Respecto a la tensión asociada con el desempeño del rol, el conflicto y la ambigüedad de rol, conjuntamente tomados, son predictores significativos de la misma, contribuyendo ambos a la predicción y existiendo relaciones fuertes de signo positivo entre estas variables. Sin embargo, los factores de conflicto de rol no aparecen como predictores significativos de la tensión, mientras que los factores de ambigüedad de rol sí que lo son. En concreto, son la ambigüedad sobre objetivos y política general de la organización y la ambigüedad del puesto de trabajo, los que soportan el peso de la calidad predictiva de la ecuación, suponiendo con su presencia un aumento del nivel de tensión.

Por último, en cuanto a las relaciones entre el stress de rol y la propensión al abandono, solamente los factores de conflicto de rol constituyen predictores significativos de la misma.

42) Respecto a la incidencia de los aspectos estructurales y relacionales del conjunto de rol sobre el stress de rol y sobre el strain de rol, los resultados obtenidos se resumen en la tabla 4. En ella podemos apreciar que los aspectos estructurales del conjunto de rol, no inciden ni sobre el conflicto de rol ni sobre sus factores. Estos resultados concuerdan con los de Snyder (1982), quien tampoco encontró relaciones significativas entre estas variables en una investigación sobre enfermeras.

Por el contrario, los aspectos relacionales del conjunto de rol constituyen predictores significativos tanto de la puntuación total de conflicto de rol como de algunos de sus factores. Como podíamos esperar, las relaciones de conflicto y presión predicen significativamente la puntuación total de conflicto de rol, el conflicto inter-emisores entre las demandas de superiores e inferiores y el conflicto interemisores en general. Los resultados obtenidos muestran que este tipo de relaciones supone un aumento de estos aspectos del conflicto de rol.

Las relaciones de poder informal y apoyo social contribuyen significativamente a la explicación del conflicto persona-rol relativo a la tarea, suponiendo una disminución del mismo, mientras que las relaciones de poder formal de los miembros del conjunto de rol sobre la persona focal, son predictores significativos del conflicto entre demandas de

superiores e inferiores, suponiendo con su presencia un aumento del mismo.

Por su parte, los aspectos estructurales del conjunto de rol constituyen predictores significativos de la puntuación total de ambigüedad de rol. De ellos, es el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol quien soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, en el sentido de que a mayor nivel jerárquico del conjunto de rol, podemos esperar una mayor ambigüedad de rol.

De los aspectos relacionales del conjunto de rol, son las relaciones de poder formal del conjunto de rol sobre la persona focal, las que contribuyen significativamente a la explicación de la ambigüedad en las valoraciones del conjunto de rol. El sentido de esta relación es que unas mayores relaciones de poder formal del conjunto de rol sobre la persona focal, implican una disminución de este tipo de ambigüedad de rol.

5º) Respecto a la incidencia de los aspectos estructurales y relacionales del conjunto de rol sobre las conductas y actitudes asociadas al desempeño del rol, como podemos apreciar en la tabla resumen 5, los aspectos estructurales del conjunto de rol son predictores significativos de los factores de satisfacción laboral, siendo el nivel jerárquico promedio del conjunto de rol la variable que soporta el peso de la calidad predictiva de la ecuación, suponiendo un

mayor nivel jerárquico promedio del conjunto de rol una mayor satisfacción con la supervisión y con la participación.

Finalmente, de los aspectos relacionales del conjunto de rol, las relaciones de poder informal y apoyo social, son predictores significativos de la satisfacción laboral (puntuación total) y de la satisfacción con la supervisión, suponiendo un aumento de estos tipos de satisfacción. Constatamos también que estas relaciones intrpersonales de tono positivo suponen una disminución de la tensión asociada con el desempeño del rol.

Por su parte, las relaciones de poder formal del conjunto de rol sobre la persona focal, son buenos predictores de la satisfacción con la supervisión y de la tensión asociada con el desempeño del rol. El sentido de estas relaciones es que la presencia de relaciones interpersonales de este tipo implica una mayor satisfacción con la supervisión y un aumento de la tensión.

Posteriores estudios habrán de analizar el papel que puedan jugar terceras variables como moderadoras de estas relaciones, si bien resultados recientes obtenidos con otros colectivos profesionales no han encontrado efectos moduladores importantes.

Esperamos , con nuestro trabajo, haber aportado una perspectiva organizacional al estudio del desempeño de los roles de las enfermeras en organizaciones hospitalarias, y haber

avanzado en la comprensión de las relaciones interpersonales en este tipo de organizaciones.

TABLA 1. STRESS DE ROL. ANALISIS DIFERENCIALES EN FUNCION DE SEXO, EDAD Y NIVEL JERARQUICO.

	SEXO		EDAD		NIV. JER.	
	V	H	-30	+30	ENF.	SUPERV.
CONFLICTO DE ROL						+
F. I CONFROL						+
F. II CONFROL						
F. III CONFROL						+
F. IV CONFROL						
F. V. CONFROL	+					
F. VI. CONFROL						
AMB. DE ROL						
F. I. AMBIROL						
F. II AMBIROL		+		+		+
F. III AMBIROL						
F. IV AMBIROL		+				
F. V AMBIROL						
F. VI AMBIROL			+			+
F. VII AMBIROL		+				+

(+)= Diferencias significativas a favor del grupo en el que está el signo.

TABLA 2. STRAIN DE ROL. ANALISIS DIFERENCIALES EN FUNCION DE SEXO,
 EDAD Y NUVEL JERARQUICO.

	SEXO		EDAD		NIV. JER.	
	V	H	-30	+30	ENF.	SUPERV.
SATISF.TOTAL						+
F.I. SATISF.						
F.II SATISF,						
F.III SAT.						
F.IV SATISF.						+
F.V SATISF.						+
F.VI SATISF.				+		
TENSION						
PROP. AL ABANDONO.	+				+	

(+)= Diferencias significativas a favor del grupo en el que está el signo.

TABLA 3. INCIDENCIA DEL STRESS DE ROL SOBRE EL STRAIN DE ROL.

	SATISF. TOTAL	F.I SAT.	F.II SAT.	F.III SAT.	F.IV SAT.	F,V SAT.	F.VI SAT.	TENSION	PROP. ABAND.
CONFLICTO ROL	-			-			-	+	
F.I CONFROL.							-		
F.II CONFROL.	-	-			-	-			-
F.III CONF.						+			
F.IV CONFROL.	-						-		+
F.V CONFROL.		+			-				+
F.VI CONFROL.		-							
AMBIGUEAD ROL				-	-	+		+	
F.I AMBIROL.									
F.II AMBIROL.				-				+	
F.III AMB.		-							
F.IV AMBIROL.				-				+	
F.V AMBIROL.		-		-					
F.VI AMBIROL.									
F.VII AMBIROL.									

(+)= Existencia de relaciones directas entre variables.

(-)= Relaciones inversas entre variables.

TABLA 4. INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES Y RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL, (CONFLICTO Y AMBIGUEDAD DE ROL).

	CONFLICTO	F.I CONF.	F.II CONF.	F.III CONF.	F.IV CONF.	F,V CONF.	F.VI CONF.
TAMAÑO							
NIV. JER. PROMEDIO							
PROP. ORG.							
PROP. DEP.							
//////							
REL. P, Informal Apoy. Social.			-				
Rel. P. Formal Conj. Rol sobre persona Focal				+			
Rel. P, Formal de la P.F. sobre Conj. Rol.							
Rel. Conflictivo y Presión.	+			+			+

(+)= Relaciones directas entre variables.
 (-)= Relaciones inversas entre variables.

TABLA 4. (Conyinuaci6n).
INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES Y RELACIONALES
DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRESS DE ROL. (CONFLICTO Y
AMBIGUEDAD DE ROL.

	AMBIGUEDAD	f. I. AMB.	F. II AMB.	F. III AMB.	F. IV. AMB.	F. V. AMB.	F. VI AMB.	F. VII AMB.
TAMAÑO								-
NIV. JER. PROMEDIO	+							
PROP. ORG								
PROP. DEP.								
////								
Rel. P. Inf. y Apoy. Soc.								
Rel. P. Formal Conj. Rol P.F.				-				
Rel. P. Formal P.F. sobre Conj. Rol.								
Rel. Conf. y presi6n.								

(+)= Relaciones directas entre variables.
 (-)= Relaciones inversas entre variables.

TABLA 5. INCIDENCIA DE LAS ASPECTOS ESTRUCTURALES Y RELACIONALES DEL CONJUNTO DE ROL SOBRE EL STRAIN DE ROL.

	SATISF.	F.I SAT.	F.II SAT.	F.III SAT.	F.IV SAT.	F.V. SAT.	F.VI SAT.	TENSION	P.ABAND.
TAMAÑO									
NIV. JER. PROMEDIO		+			+				
PROP. ORG,									
PROP. DEP.									
////////////////////									
REL. P. Inf. Apoy. Social	+	+						-	
Rel. P. Formal Conj. Rol sobre P.F.		+						+	
Rel. p. formal de la P.F. sobre Conj. Rol.									
Rel. Conflic. y presión.									

(+)= Relaciones directas entre variables.

(-)= Relaciones inversas entre variables.

APENDICE A:

**Estadísticos Descriptivos
de las Principales
Variables Incluidas en el
Estudio.**

APENDICE A. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES INCLUIDAS EN EL ESTUDIO. (N=104)

	EDAD	JERARQUI	TENSION	TAMANO	
MINIMUM	21.000	1.000	1.000	1.000	
MAXIMUM	58.000	2.000	4.000	25.000	
MEAN	31.231	1.308	2.413	7.250	
VARIANCE	45.364	0.215	0.691	12.655	
STANDARD DEV	6.735	0.464	0.832	3.557	
SKEWNESS	1.594	0.933	-0.080	2.004	
KURTOSIS	3.478	-1.306	-0.608	6.745	
	GRUPOS	ABANDONO	CONFROL	AMBIROL	SATISFAC
MINIMUM	0.000	1.000	1.000	1.375	2.000
MAXIMUM	18.000	3.000	3.059	3.583	6.261
MEAN	2.510	1.456	2.016	2.568	4.226
VARIANCE	6.393	0.330	0.168	0.249	0.883
STANDARD DEV	2.625	0.574	0.410	0.499	0.940
SKEWNESS	2.340	0.758	0.100	0.032	-0.035
KURTOSIS	10.362	-0.433	0.101	-0.490	-0.726
	NJCR	PROPORG	PROPDEP	APOYDES	APOYOSOC
MINIMUM	1.000	0.400	0.000	0.000	-1.920
MAXIMUM	4.000	1.000	1.000	1.000	1.799
MEAN	2.039	0.928	0.715	0.131	0.021
VARIANCE	0.308	0.016	0.060	0.057	0.379
STANDARD DEV	0.555	0.128	0.244	0.239	0.616
SKEWNESS	0.671	-1.984	-0.895	1.347	0.501
KURTOSIS	1.201	3.537	0.670	1.166	1.452
	PFORMAL	PFOCAL	CROCNF	FR(1)	FR(2)
MINIMUM	-1.449	-2.288	-1.523	-1.849	-2.909
MAXIMUM	2.739	1.909	2.438	2.724	2.222
MEAN	0.061	0.015	0.023	0.010	0.004
VARIANCE	0.529	0.501	0.659	1.000	1.000
STANDARD DEV	0.727	0.708	0.812	1.000	1.000
SKEWNESS	0.668	0.128	0.163	0.285	-0.220
KURTOSIS	0.507	1.090	-0.648	-0.535	0.005
	FR(3)	FR(4)	FR(5)	FR(6)	FR(7)
MINIMUM	-2.059	-4.011	-2.540	-1.815	-2.170
MAXIMUM	2.762	1.910	2.407	2.699	1.974
MEAN	-0.019	0.046	-0.004	-0.000	0.002
VARIANCE	1.000	0.993	1.000	1.000	1.000
STANDARD DEV	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000
SKEWNESS	0.319	-0.954	-0.039	0.536	-0.053
KURTOSIS	0.059	2.212	-0.103	-0.070	-0.756

	FC(1)	FC(2)	FC(3)	FC(4)	FC(5)
MINIMUM	-1.671	-1.755	-2.182	-1.960	-1.841
MAXIMUM	3.275	3.038	3.233	1.721	3.394
MEAN	0.023	0.068	0.045	-0.044	0.045
VARIANCE	0.999	0.995	0.998	0.998	0.998
STANDARD DEV	1.000	0.998	0.999	0.999	0.999
SKEWNESS	0.951	0.584	0.527	0.007	0.877
KURTOSIS	0.751	0.463	0.511	-0.982	1.077

	FC(6)	FS(1)	FS(2)	FS(3)	FS(4)
MINIMUM	-2.286	-2.683	-2.371	-3.320	-2.463
MAXIMUM	3.247	1.985	2.344	1.990	2.230
MEAN	-0.008	-0.000	-0.000	-0.000	0.000
VARIANCE	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
STANDARD DEV	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
SKEWNESS	0.370	-0.082	0.004	-1.151	-0.202
KURTOSIS	0.554	-0.677	-0.398	1.949	-0.379

	FS(5)	FS(6)
MINIMUM	-2.209	-2.988
MAXIMUM	2.595	1.943
MEAN	-0.000	0.000
VARIANCE	1.000	1.000
STANDARD DEV	1.000	1.000
SKEWNESS	-0.032	-0.497
KURTOSIS	-0.345	0.350

NOTA: LOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS RECOGIDOS EN ESTE APENDICE Y REFERIDOS A LOS FACTORES IMPLICAN LA CONSIDERACION DE ESTOS COMO PUNTUACIONES DE LOS SUJETOS EN LOS FACTORES Y NO EN LA SUMA DE LOS ITEMS DE LOS FACTORES.

APENDICE B:

**Matriz de Correlaciones
de las Principales
Variables Incluidas en el
Estudio.**

APENDICE B. MATRIZ DE CORRELACIONES DE LAS PRINCIPALES VARIABLES INCLUIDAS EN EL ESTUDIO.

	SEXO	EDAD	JERARQUI	TENSION	TAMANO
SEXO(1)	1.000				
EDAD(2)	0.011	1.000			
JERARQUI(23)	0.145	0.083	1.000		
TENSION(38)	0.105	0.056	0.116	1.000	
TAMANO(52)	0.011	-0.183	0.006	0.012	1.000
GRUPOS(63)	-0.101	-0.040	-0.121	-0.024	0.266
ABANDONO	-0.243	-0.099	-0.174	-0.091	-0.019
CONFROL	0.100	-0.086	0.263	0.324	0.093
AMBIROL	0.197	-0.053	0.215	-0.204	0.197
SATISFAC	0.061	0.072	0.287	-0.099	0.077
NJCR(5)	0.145	0.029	0.349	0.045	0.029
PROPORG	0.107	0.075	0.015	0.204	0.150
PROPDEP	0.054	0.154	-0.219	-0.104	0.058
APOYGES	0.075	0.279	0.025	0.043	0.040
APOYOSOC(1)	0.052	0.289	0.112	-0.120	-0.033
PFORMAL(2)	0.186	0.185	0.084	0.142	-0.050
PFOCAL(3)	0.055	0.023	0.104	0.099	-0.060
CRCONF(4)	-0.079	-0.117	0.140	0.178	-0.040
FA(1)	0.010	0.079	0.100	0.015	-0.032
FA(2)	0.178	-0.152	0.224	-0.229	0.012
FA(3)	-0.003	0.043	0.070	-0.053	0.049
FA(4)	0.195	-0.099	-0.086	-0.261	0.128
FA(5)	-0.092	-0.095	0.028	-0.009	0.193
FA(6)	-0.015	0.194	0.241	0.017	0.009
FA(7)	0.256	-0.053	0.253	0.137	0.249
FC(1)	0.035	0.020	0.357	0.163	0.091
FC(2)	0.010	-0.248	-0.109	0.089	-0.004
FC(3)	0.134	0.051	0.458	0.273	-0.128
FC(4)	-0.088	-0.235	-0.179	-0.019	0.052
FC(5)	-0.249	-0.014	-0.002	0.174	0.062
FC(6)	0.191	0.155	-0.069	0.144	0.142
FS(1)	-0.133	0.057	0.017	-0.034	0.125
FS(2)	-0.110	0.024	0.040	-0.155	0.016
FS(3)	0.048	0.090	-0.143	-0.213	0.141
FS(4)	0.205	0.010	0.350	-0.114	-0.025
FS(5)	-0.004	0.086	0.307	0.194	0.040
FS(5)	0.185	-0.121	0.016	-0.010	-0.100
C1	0.111	-0.185	0.082	0.137	-0.034
C2	0.013	-0.317	0.404	0.214	0.055
C3	-0.040	0.047	0.169	0.029	0.156
C4	-0.245	0.228	0.006	-0.038	-0.034
A1	-0.125	-0.219	-0.027	-0.095	0.072
A2	0.012	-0.353	-0.039	0.009	0.212
A3	-0.060	-0.135	0.168	-0.011	0.119
A4	0.110	0.133	0.226	-0.248	-0.178

GRUPOS	ABANDONO	CONFROL	AMBIROL	SATISFAC
GRUPOS(63)				
ABANDONO	1.000			
CONFROL	0.125	1.000		
AMBIROL	-0.098	0.006	1.000	
SATISFAC	-0.393	-0.253	0.149	1.000
NUCR(5)	-0.151	0.098	0.277	0.221
PROORG	0.053	0.186	-0.031	-0.159
PROPOEP	0.049	-0.157	0.002	0.000
APOYOCES	-0.177	-0.163	0.033	0.208
PFORMAL(1)	-0.079	-0.157	-0.072	0.371
PFORMAL(2)	-0.152	-0.098	-0.047	0.287
PFOCAL(3)	-0.058	0.083	-0.098	0.102
CROCONF(4)	0.194	0.396	-0.078	-0.061
FA(1)	-0.064	0.291	0.484	-0.131
FA(2)	-0.150	-0.159	0.400	0.213
FA(3)	-0.215	-0.087	0.277	0.144
FA(4)	0.184	-0.205	0.565	0.059
FA(5)	-0.128	0.016	0.335	0.132
FA(6)	0.004	-0.023	0.248	0.006
FA(7)	-0.138	0.334	0.302	0.090
FC(1)	-0.187	0.600	0.141	0.065
FC(2)	0.039	0.464	0.045	-0.499
FC(3)	-0.013	0.474	-0.113	0.069
FC(4)	0.314	0.267	-0.235	-0.151
FC(5)	0.032	0.102	-0.141	0.098
FC(6)	0.155	0.362	0.049	-0.141
FS(1)	-0.069	-0.222	0.038	0.576
FS(2)	-0.068	0.031	0.058	0.393
FS(3)	-0.167	-0.197	0.366	0.284
FS(4)	-0.305	-0.112	0.244	0.514
FS(5)	-0.058	0.109	-0.278	0.428
FS(6)	-0.166	-0.371	-0.000	0.304
C1	-0.205	0.032	-0.020	0.135
C2	-0.167	0.062	-0.034	0.072
C3	0.026	0.072	-0.011	-0.025
C4	0.026	0.078	-0.062	0.034
A1	0.137	0.020	0.006	-0.014
A2	0.109	-0.044	0.017	-0.070
A3	-0.014	0.010	0.007	0.077
A4	-0.061	0.024	-0.019	0.062

	NJCR	PROPORG	PROPDEP	APYOYES	APYOYSOC
NJCR(5)	1.000				
PROPORG	-0.222	1.000			
PROPDEP	-0.360	0.194	1.000		
APYOYES	0.138	-0.121	0.002	1.000	
APYOYSOC(1)	0.105	-0.134	-0.080	0.448	1.000
FFORNAL(2)	0.237	-0.066	-0.137	0.060	0.234
PFOCAL(3)	-0.066	0.057	0.020	0.040	0.081
CRCONF(4)	0.015	0.212	-0.012	-0.028	0.056
FR(1)	-0.003	0.005	-0.019	-0.044	-0.236
FR(2)	0.210	-0.037	-0.180	0.092	-0.056
FR(3)	0.132	-0.121	-0.016	0.290	0.266
FR(4)	0.059	-0.095	0.118	-0.157	-0.035
FR(5)	0.177	-0.056	-0.061	0.134	0.115
FR(6)	0.290	0.002	-0.010	-0.020	-0.079
FR(7)	0.003	0.184	0.142	-0.004	-0.048
FC(1)	0.161	0.120	-0.129	0.000	0.012
FC(2)	-0.201	0.058	-0.019	-0.154	-0.356
FC(3)	0.191	0.109	-0.265	-0.094	0.024
FC(4)	-0.008	0.087	-0.024	-0.248	-0.035
FC(5)	-0.014	-0.170	-0.016	0.099	-0.029
FC(6)	0.083	0.070	0.085	0.004	0.041
FS(1)	0.172	-0.191	-0.001	0.188	0.311
FS(2)	-0.107	-0.063	0.222	-0.230	0.078
FS(3)	-0.035	-0.019	0.158	0.213	0.030
FS(4)	0.278	-0.164	-0.092	0.164	0.197
FS(5)	0.016	0.184	-0.112	0.145	0.129
FS(6)	0.169	-0.145	-0.106	0.001	0.159
C1	0.132	-0.010	-0.290	-0.076	0.068
C2	0.298	-0.021	-0.254	0.100	0.039
C3	0.101	-0.010	-0.037	0.174	0.185
C4	-0.024	0.095	0.059	0.104	0.188
R1	0.056	0.118	0.163	-0.200	0.030
R2	0.053	-0.168	-0.060	0.013	0.014
R3	-0.001	0.131	-0.065	0.095	0.206
R4	-0.078	0.039	-0.094	-0.099	0.177

	PFORMAL(2)	FFOCAL(3)	CRCCONF(4)	FR(1)	FR(2)
PFORMAL(2)	1.000				
FFOCAL(3)	0.466	1.000			
CRCCONF(4)	-0.233	0.017	1.000		
FR(1)	-0.034	-0.076	-0.006	1.000	
FR(2)	0.097	-0.003	-0.126	0.070	1.000
FR(3)	0.167	0.121	0.014	-0.043	0.098
FR(4)	-0.156	-0.078	-0.137	0.017	-0.008
FR(5)	-0.033	-0.179	0.129	0.006	0.014
FR(6)	-0.037	-0.142	0.078	-0.061	0.031
FR(7)	0.018	0.239	-0.102	0.092	-0.035
FC(1)	-0.030	0.030	0.164	0.298	0.123
FC(2)	-0.248	0.018	0.028	0.191	-0.161
FC(3)	0.170	0.192	0.280	-0.016	-0.048
FC(4)	0.008	0.015	0.113	-0.234	-0.152
FC(5)	-0.032	-0.108	0.081	0.003	-0.020
FC(6)	-0.054	-0.025	0.319	0.195	-0.234
FS(1)	0.236	0.092	-0.053	-0.223	-0.008
FS(2)	-0.019	-0.013	0.090	0.104	-0.052
FS(3)	-0.082	-0.197	-0.114	0.042	0.187
FS(4)	0.130	0.130	-0.085	0.099	0.239
FS(5)	0.174	0.063	0.148	-0.140	0.027
FS(6)	0.284	0.137	-0.206	-0.215	0.208
C1	0.060	0.117	0.084	-0.168	0.104
C2	0.073	-0.028	0.009	-0.204	0.127
C3	0.051	0.032	0.150	-0.236	0.002
C4	0.084	0.030	0.068	0.121	-0.030
A1	-0.063	0.227	0.168	-0.182	-0.096
A2	0.041	0.077	-0.161	-0.179	-0.196
A3	-0.129	0.011	0.174	-0.047	-0.138
A4	-0.150	0.160	0.035	-0.091	0.084

	FR(3)	FR(4)	FR(5)	FR(5)	FR(7)
FR(3)	1.000				
FR(4)	-0.019	1.000			
FR(5)	0.034	-0.031	1.000		
FR(5)	0.006	-0.029	-0.027	1.000	
FR(7)	0.022	0.023	0.062	0.088	1.000
FC(1)	-0.024	-0.257	0.176	0.015	0.302
FC(2)	0.011	0.049	-0.012	-0.112	0.070
FC(3)	-0.101	-0.108	-0.177	0.158	0.088
FC(4)	-0.449	0.082	-0.038	-0.013	0.043
FC(5)	0.106	-0.378	0.047	0.081	0.092
FC(6)	0.166	0.013	-0.050	-0.100	0.143
FS(1)	0.255	0.003	0.221	-0.001	0.010
FS(2)	-0.122	-0.066	0.073	0.079	0.239
FS(3)	0.213	0.313	0.232	-0.040	-0.000
FS(4)	0.037	0.203	0.024	-0.080	0.020
FS(5)	-0.139	-0.257	-0.115	-0.022	0.035
FS(6)	0.163	0.024	-0.109	0.101	-0.105
C1	0.098	0.035	-0.053	-0.149	0.152
C2	0.042	-0.148	0.064	0.187	0.089
C3	0.143	-0.070	0.067	0.241	0.061
C4	0.234	-0.225	0.006	-0.065	-0.103
A1	-0.006	0.080	-0.011	0.137	0.200
A2	0.073	0.143	0.042	-0.075	0.314
A3	0.130	-0.053	0.003	0.061	0.246
A4	0.078	0.044	-0.240	0.052	0.077

	FC(1)	FC(2)	FC(3)	FC(4)	FC(5)
FC(1)	1.000				
FC(2)	-0.024	1.000			
FC(3)	0.058	0.023	1.000		
FC(4)	-0.022	0.017	0.104	1.000	
FC(5)	-0.014	-0.047	0.043	0.012	1.000
FC(6)	-0.049	0.006	0.053	-0.109	-0.017
FS(1)	-0.059	-0.253	-0.075	0.014	0.229
FS(2)	0.051	-0.089	-0.053	0.113	0.308
FS(3)	0.054	-0.178	-0.307	-0.151	-0.126
FS(4)	0.075	-0.324	0.161	-0.124	-0.156
FS(5)	0.145	-0.191	0.363	-0.075	0.064
FS(6)	-0.145	-0.259	-0.079	-0.228	-0.150
C1	0.032	-0.233	0.119	0.020	-0.100
C2	0.049	-0.003	0.167	-0.074	-0.008
C3	0.075	0.093	0.120	-0.048	-0.146
C4	0.174	-0.091	0.030	-0.119	0.140
A1	-0.048	-0.053	0.043	0.274	-0.067
A2	-0.131	0.053	-0.008	0.186	0.071
A3	-0.073	-0.015	0.191	-0.085	0.007
A4	-0.038	-0.100	0.349	-0.110	-0.150

	FC(6)	FS(1)	FS(2)	FS(3)	FS(4)
FC(6)	1.000				
FS(1)	-0.201	1.000			
FS(2)	-0.033	0.163	1.000		
FS(3)	0.034	0.024	-0.062	1.000	
FS(4)	0.012	-0.003	0.046	0.044	1.000
FS(5)	-0.052	0.019	-0.002	-0.009	-0.002
FS(6)	-0.110	0.118	-0.156	-0.051	0.066
C1	0.222	0.044	-0.179	0.031	0.127
C2	0.014	-0.010	-0.176	-0.205	0.142
C3	-0.070	0.106	-0.130	-0.127	-0.152
C4	0.005	0.176	0.238	-0.153	-0.042
A1	-0.029	0.163	0.234	-0.243	-0.202
A2	-0.141	0.113	0.052	-0.161	-0.201
A3	-0.005	0.116	0.013	-0.066	-0.212
A4	0.038	0.011	0.035	-0.226	0.190

	FS(5)	FS(6)	C1	C2	C3
FS(5)	1.000				
FS(6)	0.035	1.000			
C1	0.196	0.090	1.000		
C2	0.202	0.150	0.376	1.000	
C3	0.155	0.041	-0.080	0.274	1.000
C4	-0.000	-0.255	-0.275	-0.283	0.093
A1	-0.049	0.017	-0.001	-0.009	0.256
A2	-0.026	0.027	0.010	0.159	0.132
A3	0.268	0.078	0.096	0.082	0.245
A4	0.001	0.069	0.178	-0.016	0.128

	C4	A1	A2	A3	A4
C4	1.000				
A1	0.165	1.000			
A2	0.054	0.297	1.000		
A3	0.026	0.379	0.450	1.000	
A4	0.057	0.225	-0.256	0.098	1.000

NUMBER OF OBSERVATIONS: 83
 NIVEL DE SIGNIFICACION PARA N=83
 0'05 % > 0.217
 0'01 % > 0.293

LOS TERMINOS DE INTERACCION INCLUIDOS EN LA MATRIZ C(1-4) y A(1-4) son los productos corregidos de Conflicto o Ambigüedad por los factores 1 a 4 del conjunto de rol.

Bibliografía

- ABDEL-HALIM, A. A.-"Employee affective responses to organizational stress: Moderating affects in job characteristics".
Personnel Psychology.1978, 31, 561-579.
- ADAMS. J.S.-"Inequity in social exchange". Adv. Exp. Soc. Psychol.
2:267-99. 1965.
- ADAMS, J.S., ROSENBAUM, W.B.-"The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities". J. Appl. Psychol. 46: 161-64. 1962.
- ALBRECHT, S.L.-"Social class and sex-stereotypint of occupations",
Journal of Vocational Behavior, 9 (3), 321-328. 1976.
- ALONGI, S. and others.-"Physician and patient acceptance of emergency nurse practitioners". JACEP. 1979, 8, 357-359.
- ALTSCHUL, A.-Patient-Nurse Interaction. Edinburgh: Churchill Livingstone. 1972.
- ALTSCHUL, A. T.-"The consumer's voice: nursing implications". Journal of Advanced Nursing. 1983, 8, (3), 175-183.
- APPLEY, M.H., ed.- Adaptation-Level Theory: A Symposium. New York: Academic. 1971.

AMOLD, H., FELDMAN, D.-"A multivariate analysis of the determinants ,
of job turnover. J. Appl. Psychol. 67:350-60. 1982.

ANDERSON, J.-"The effects of the patient's diagnosis on professionals
and students in a psychiatric setting: a labelling
perspective", Journal of Nursing Papers, (10), 4-23.1978.

ARGOTE, L.-"Input Uncertainty and Organizational Coordination in
Hospital Emergency Units". Administrative Science
Quarterly. 1982, 27 420-434.

ARGYLE, M., FURNHAM, A. y GRAHAM, J.A.- Social Situations. London.
Cambridge. Univ Press. 1981.

ARSENAULT, A. y DOLAN, S.- "The role of personality, occupation and
organization in understanding the relationship between
job stress, performance and absenteeism". Journal of
Occupational Psychology 1983, 56, 227-240.

AUSTIN, W., MCGINN, N., SUSMILCH, C.-"Internal standards revisited:
Effects of Social comparisons and expectancies of
judgements of fairness and satisfaction. J. Exp. Soc.
Psychol. 16: 426-41. 1980.

BARNARD, CH. I.-The Functions of the Executives. Harvard Univ.
Press. Mass., 1968 (1st ed. 1938).

- BARTOL, K.M.,-"Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress and turnover: A multidimensional approach"!. Academy of management Journal. 1979m, 22, 815-821.
- BATEMAN, T.S. y STRASSER, s.-"A Cross-Lagged Regression Test of the Relationships Between Job Tension and Employee Satisfaction". Journal of Applied Psychology. 1983, 68, (3), 439-445.
- BEDEIAN. A.G.; ARMENAKIS, A.A. y CURRAN, S.M.-"The relationship between role stress and job-related. Interpersonal and organizational climate factors". Journal of Social Psychology. 1981, 113, 247-260.
- BEDEIAN, A.G.; MOSSHOLDER, K.W. y ARMENAKIS, A.A.-"Role perception-outcome relationships: moderating effects of situational variables". Human Relations.1983, 36 (2),167-184.
- BEEHR, T.A.; WALSH, J.T. y TABER, T.D.-"Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator". Journal of Applied Psychology. 1976, 61, 41-47.
- BEENE, K. y BENNIS, W-"Role confusion and conflict within nursing, American Journal of Nursing. Part one, (59), 21, 196-198. Part two, (59), 3, 380-383. 1959.

- BERNARDIN, J.H.-"The predictability of discrepancy measures of role constructs". Personnel Psychology. 1979, 32, 139-153.
- BIBACE, R. y WEALSH, M.E.-"Conflict of Roles: On the Difficulties of Being Both Scientist and Practitioner in One Life". Professional Psychology. 1982,13 (3), 389-396.
- BIDDLE, B.J.-Role Theory". Academy Pres, Inc. 1979. New York.
- BLAU, P.M.-"The Hierarchy of Authority in Organizations". American Journal of Sociology. 1967-1968, 453-465.
- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO. (número 91). Real Decreto 521/1987 de 15 de Abril por el que se aprueba el Reglamento sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales Gestionados por el Instituto Nacional de la Salud.
- BOWMAN, G.S.; THOMPSON, D.R.; y SUTTON, T.W.-"Nurses attitudes towards the nursing process". Journal of Advanced Nursing., 1983, 8, 126-129
- BRADLEY, J.C.-"Nurses' attitudes toward dimensions of nursing practice". Nursing Research. 1983, 32 (2), 110-114.
- BRADY, M.M.-"Nurses' attitudes towards a patient who has a psychiatric history". Journal of Advanced Nursing". 1976. 1,

11-23.

BRAYFIELD, A.H. y ROTHE, H.F.-"An index of job satisfaction".Journal of Applied Psychology. 1951, 35, 307-311.

BREAUGH, J.A.-"A comparative investigation of three measures of role ambiguity" Journal of Applied Psychology. 1980, 65, 584-589.

BRIEF, A.P. y ALDAG, R.J.-"Correlates of role indices" Journal of Applied Psychology. 1976, 61, 468-472.

BULLOCK, R.P.-" Social Factors related to Job Satisfaction: a technique for the measurement of Job Satisfaction".
Bureau of Business research Ohio State University.
Columbus, Ohio, 1952.

BUSSING, A.-" Autonomy and control at work. A comparative study of Psychiatric Hospitals with different organizational structure". Paper presented to the workshop on "Work and organizational Problems in Hospitals" organized by E.M.O.P. University of Wales, Sept. 1985.

CADWELL, D.F.; O'REILLY, C.A.; STAW, B.M.-"The effectss of moods on task perception". Sch. Bus. Adm. Univ. Santa Clara.
Unpublished manuscript.

CHADWICK-JONES, J.K.; BROWN, C.A., y NICHOLSON, N.-"A type and B-type absence: Empirical trends for women employees". Occup. Psychology. 47:75-86. 1973.

CAIN, M.E.-"Some Suggested Developments for Role and Reference Groups analysis". British Journal of Sociology. 1968,19, 191-205.

CANTER, D.-"The environmental context of nursing: looking beyond the ward". En Skevington (Ed). Understanding Nurses. J. Wiley & Sons Ltd., 1984.

CAPLAN, R.D.- "Organizational stress and individual strain: A Social Psychological study of risk in coronary heart disease among administrators, engineers and scientists" Institute for Social Research. University of Michigan. University microfilms. Nº 72-14822. Ann Arbor, Michigan.

CAPLAN, R.D.; COBB, S.; FRENCH, J.R.P.; VAN HARRISON, R. y PINNEAU, S.R. Job demands and worker health". National Institute for Occupational Safety and Health. Washington, DC, 1975.

CLARKE, M.-" The constructs "stress" and "coping" as a rationale for nursing activities". Journal of Advanced Nursing. 1984, 9, 267-275.

- CLARKE, T.A.; MANISCALCO, W.M.; TAYLOR_BROWN, S.; ROGHMAN, K.J.;
SHAPIRO D.L. y MANNON-JOHNSON, C.- "Job satisfaction
and Stress among neonatologist". Pediatrics, 1984, 74
(1), 52-57.
- COOK, J.D.; HEPWORTH, S.T; WALL, T. y WARR, P.- The experience of
work. London Academic Press, 1981.
- COOPER, C. & PAYNE, R.-Stress at Work. London: Wiley. 1978.
- COOPER, C. & MARSHALL, J.-"White Collar and Professional Stress",
Sussex: Wiley. 1980.
- CROSBY, F.-"A model of egotistical relative deprivation. Psychol.Rev.
83:85-113. 1976.
- CUESTA, A.; MORENO, J.A., y GUTIERREZ, R.-La calidad de la asistencia
hospitalaria. Doyma, 1986.
- CUMINGS, L.L. y SCHWAB, D.P.- Performance in Organizations.
Determinants and Appraisal. Glenview Il. Scott Foresmen,
1975.
- CHOON, G.L. & SKEVINGTON, S.M.-How do women and men in nursing
perceive each other?. En Skevington (Ed). Understanding
Nurses. J. Wiley & Sons, 1984.


- DAHLE, T.L.-"An objective and comparative Study of five methods of transmitting information to Business and Industrial Employees. Speech Monographs. 1945, 21, 21-28.
- DALTON, D.R., KRACKHARDT, D.M., PORTER, L.W.-"Functional turnover: An empirical assessment". J. Appl. Psychol. 66:716-21. 1981.
- DAVIS, B.D.-"A repertory grid study of formal and informal aspects of student nurse training". PhD thesis, London School of Economics, London University. 1983.
- DAVIS, B.D.-What is the nurse's perception of the patient?. En Skevington (Ed). Understanding Nurses. J. Wiley & Sons 1984.
- DAVIS, J.A.-" Clustering and Hierarchy in Interpersonal Relations: Testing Two Graph Theoretical Models on 742 Sociomatrices". American Sociological Review. 35. 843-851. 1970.
- DAVIS, K.- "Human Society", New York. Mc Millan Co. 1949.
- DAVIS, L.E.-" Job Design and Productivity: a new Approach". Personnel. 33. 418-429. 1957.
- DENTON, J.A.-"Organizational size and Structure a Longitudinal Analysis of Hospitals". Sociological Spectrum. 1982, 2,

57-71.

DE WITTE, K. y DE COCK, G.-"Organizational climate: Its relationships with managerial activities and communication structures". Paper presented to the workshop on "Work and Organizational Problems in Hospitals" organized by E.M.O.P. University of Wales, Sept. 1985.

DINGWALL, R.-The place of men in nursing. En College & Jones (Eds.) Reader in Nursing. Churchill, 1977.

DOMINGUEZ, J.M. y PADILLA, I.-"Calidad del tratamiento y calidad de la asistencia. Un punto de vista directivo." JANO, XXXII. 769, 1987.

DUNNETTE, M.D. y FLEISHMAN, E.A.- Human Performance and Productivity: Stress and Performance Effectiveness. New Jersey. Lawrence Erlbaum Ass. Publ., 1982. 

EMERSON, R.M.-"Power Dependence Relations". American Sociological Review, 27, 31-41. 1962.

EPSTEIN, S.-"The stability of behavior: On predicting most of the people much of the time". J. Pers. Soc. Psychol. 37:1097-1126. 1979.

ERNST & WHINNEY. Primer Curso de Auditoría de Gestión en Hospitales.
Valencia, Febrero-Marzo, 1986.

EVANS, M.G.- "Extensions of a path-goal theory of motivation". Journal of Applied Psychology. 1974, 59, 172-178.

FINCKE, M.K.- "A new dimension in emergency nursing". JEM. 1975, 1, 45-52.

FIRTH, J.-"Personal meaning of occupational stress: cases from the clinic". Journal of Occupational Psychology. 1985, 58, 139-148.

FISHER, C.D. & GITELSON, R.-" A meta-analysis of the correlates of the conflict and ambiguity". Journal of Applied Psychology, 68, 2. 320-333. 1983.

FITTER, M. "The impact of new technology on workers and patients in the Health Services: (Physical and Psychological stress). Consolidated Report. University of Sheffield. 1986.

FORD, N.M.; WALKER, O.R. y CHURCHILL, G.A.- "Expectation-specific measures of the intersender conflict of role-ambiguity experienced by industrial salesman". Journal of Business Research. 1975, 3. 95-112.

FOTTLER, M.D.; SCHERMERHOR, J.R.; WONG, J. y MONEY, W.H.- "Multi
Institutional Arrangement in Health Care: Review, Analysis
and a Proposal for Future Research. Academy of
Management Review. 1982, 7 (1), 67-79.,

FRENCH, J.R.P. y RAVEN, B.: The bases of social power. En
CARTWRIGTH, D. (Ed.). Studies in social power. Ann.
Arbor. Univ. of Michigan Institute for Social Research,
250-167 (3^a ed. 1968). 1959.

FRENCH, J.R.P., CAPLAN, R.D.-"Organizational stress and individual
strain. In The Failure of Success, ed. A.J. Morrow.
New York: AMACOM. 1972.

GADBOIS, G. y LOGEAY, P.-"Time pressures and shiftwork influence on
nurses behavior". Paper presented to the workshop on
"Work and Organizational Problems in Hospitals".
organized by E.N.O.P. University of Wales, Sept. 1985.

GAGE, N.L.-" Accuracy of social perception and effectiveness in
interpersonal relationship". Journal of Personality.
22. 128-141. 1953.

GARDELL, B.-"Arbetsinnehall och livkvalitet. Prisma, Stockholm
(cited in D. Katz & R. Kahn 1978). 1976.


GEOLOT, D.- "The emergency nurse practitioner". Nurse pract. 1975, 1,
12-28.

GOLEMBIEWSKI, R.T., PROEHL, C.W.-"A survey of the empirical literature
on flexible work hours: Characteristics and
consequences of a major innovation". Acad. Manage. Rev.
3:837-53. 1978.

GOODMAN, P.S., FRIEDMAN, A.-"An examination of Adams' theory of
inequity. Adm. Sci. Q. 16:271-88. 1971.

GRAEN, G.: Role Making processes within complex organizations. En
DUNNETTE, M. D. (Ed.) Handbook of Industrial and
organizational Psychology. Chicago. Rand McNally.
1201-1245. 1976.

GRAEN, G., ORRIS, J.B.y JOHNSON,T.-"Role assimilation processes in a
complex organization". Journal of Vocational Behavior.
1973, 3, 395-420.

GREENE, C.N.- "Questions of causation in the path goal theory of
leadership". Academy of Management Journal. 1979, 22,
22-41. 

GREENE, C.N.- "Identification models of professionals: Relationship
with formalization, role-strain, and alienation", Academy

of Management Journal. 1978, 21, 486-492.

→ GRIFFIN, R.W.-"Objective and social sources of information in task redesign: A field experiment". Adm. Sci. Q. 28: 184-200. 1983.

GROSS, N., MASON, W.L. y McEACHERN, A.W.- "Explorations in rol analysis". New York, John Wiley & Sons, 1958.

GUETZKOW, H.-"Communication in organizations". En MARCH, J.G. (Ed.) Handbook of Organization. Chicago, Rand McNally, 1965, 534-573.

HACKMAN, J.R.; LAWLER, E.E.-"III. Employee reactions to job characteristics". J. Appl. Psychol. Monogr. 55: 259-86. 1971.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R.-Work Redesign. Reading, Mass: Addison-Wesley. 1980.

HAGA, W.J.; GRAEN, G. y DANSEREAU, F.Jr.- "Profesionalism and role making within a service organization: A longitudinal investigation" American Sociological Review. 1974, 39, 122-133.

- HACKMAN, J.R. y OLDHAM, G.R.- "Development of the job diagnostic survey" Journal of Applied Psychology, 1975, 60, 159-170.
- HARDY, V.G.- "The emergency nurse practitioner: The role and training of an emerging health professional". JACEP. 1978, 7, 372-376.
- HAYDEN, M.L.; DAVIES, R.L. y CLORE, E.R.- "Facilitators and inhibitors of the emergency nurse practitioner role". Nursing Research. 1982, 31 (5), 294-299.
- HAYWARD, J.- "Information: A prescription Against Pain". London: Royal College of Nursing Study of Nursing Care Series. 1975.
- HENEMAN, H.G.; COMAFORD, C.; JASMIN, J. y NELSON, R.J.- "Standardized absence rate: A first step toward comparability" Personnel Journal, 1961, 114-115.
- HEYMAN, B. & SHAW, M.- Looking at relationships in nursing. En Skevinton (Ed.). J. Wiley & Sons, 1984.
- HIGGINS, E.T.- "The communication game: Implications for Social cognition and persuasion" En E.T. HIGGINS, C.P. HERMAN y M.P. ZANNA (Eds,) Social Cognition: The Ontario Symposium. (Vol.1). Hillsdale, Lawrence Erlbaum Ass., 1981.

- HIRSCH, B.J. y DAVIS, T.G.- "Social networks and work/nonwork life: action-research with nurse managers". American Journal Community Psychological. 11 (5), 493-507.
- HOPPOCK, R.- Job Satisfaction. Harper & Brothers, 1935, New York.
Reprint Edition by Arno Press. New York, 1977.
- HOUSE, R.J.: SCHULER, R.S. y LEVANONI, E.- "Role conflict and ambiguity scales: Reality or artefacts?". Journal of Applied Psychology. 1983, 68, 334-337.
- HUGHES, R.D.-"Staff Attitudes and Opinions. Report to King Edward's Hospital Fund on a Survey of Staff Attitudes and Opinions in the London Hospital Group". London: Kings Fund Project Paper. 1974.
- HUSE, E.F. y TAYLOR, E.K.- "The reliability of absence measures". Journal of Applied Psychology. 1962, 46, 159-160.
- HUTTY, H.E.-"Student nurses: 1st. year problems". Msc. Thesis.
Manchester University.
- ILGEN, D.R.-"Satisfaction with performance as a function of the initial level of expected performance and the deviation from expectations". Organ. Behav. Hum. Perform. 6:345-61.
1971.

- IVANCEVICH, J.M._ "An analysis of participation in decision making among engineers".. Academy of Management Journal. 1979, 22, 253-269.
- IVANCEVICH, J.M. y MATTESON, M.T.- Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, Illinois, Scott Foresman and Company, 1980.
- JACKSON, S.E.-"Participations in decision-making as a strategy for reading job-related strain". Journal of Applied Psychology. 68: 3-19. 1983.
- JACOBSON, E.; CHARTERS, W.W. y LIEBERMAN, S.- "The use of the role concept in the study of complex organizatins". Journal of Social Issues. 1951, 7, 18-27.
- JAMAL, M.- "Job stress and job performance controversy: An empirical assessment". Organizational Behavior an Human Performance. 1984, 33, 1-21.
- JEFFREY, R.-"Normal rubbish: deviant patients in casualty departments", Sociology of Health and Illness, (1) 98-107. 1979.
- JENKIS, G.D. & LAWLER, E.E.-"Impact of employee participation in pay plan development". Organ. Behav. Hum. Perform. 28:111-28. 1981.

JOHNS, G. & NICHOLSON, N.-"The meaning of absence: New strategies for theory and research. En Adrich & Mueller. 1982.

JOHNSON, T.W. y GRAEN, G.- "Organizational assimilation and role rejectin". Organizational Behavior an Human Performance. 1973, 10, 72-87.

KAHN, R.L.; WOLFE, D.M.; QUINN, R.P.; SNOEK, J.D. y ROSENTHAL, R.A.- "Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity". New York. J.Wilby, 1964.

KATZ, D. y KAHN, R.L.-The Social Psychology of Organizations. New York, (2ª Ed. rev.). J. Wiley & Soons, 1978.

KATZELL, H.E.-"Expectations and dropouts in schools of nursing". Journal of Applied Psychology, (52) 2, 154-157. 1968.

KELLER, R.T.- "Role conflict and ambiguity: Correlates with job satisfaction and values". Personnel Psychology. 1975 28, 57-64.

KELLY, M.P., MAY, D.-"Good and bad patients: a review of the literature and a theoretical critique, Journal of Advanced Nursing, (7), 147-156. 1982.

KINCEY, J. & KAT, B. How can nurses use social psychology to study themselves and their roles?. En Skevington (Ed.).

J. Wiley and Sons, 1984.

KRATZ, C.-"The nursing process", Nursing Times, (73), 854-855.

LANDY, F. y FARR, J.L.-"The measurement of work performance. Methods, Theory and Applications". New York, Academic Press, 1983.

LANDY, A.; ZEDECK, S. y CLEVELAND, J. (Eds).- "Performance Measurement and theory". Lawrence Erlbaum. Hillsdale N.J., 1983.

LARSEN, J.- "Leadership, nurses and the 1980s". Journal of Advanced Nursing. 1983, 8, 429-435.

LARSON, P.A.-"Nurse perceptions of patient characteristics".
Nursing Research. 26, 416-421, 1977

LATHAM, G.P., y PURSELL, E.D.- "Measuring absenteeism from the opposite side of the coin". Journal of Applied Psychology. 1975, 60, 369-371.

LAWLER, E.E.-III. "Motivation in Work Organizations". Monterey. Calif: Brooks/Cole. 1973.

LELEAN, S.R.-Ready for Report. Nurse? A study in Nursing Communication in Hospital Wards". London: RCN. 1973.

LEVINE, E.- "New ways to measure personnel turnover in hospitals".

Hospitals. 1975, 31, 38-42.

LEY GENERAL DE SANIDAD. Boletín Oficial de las Cortes Generales.

Congreso de los Diputados. Nº 154-V. 9 Abril 1986.

LINTON, R.- The Study of Man. New York. Appleton Century Crofts,

1936.

LOCKE, E.A.-"The nature and causes of job satisfaction". En Argyris

1976.

LORBER, J.-"Good patients and problem patients: conformity and

deviance in a general hospital", Journal of Health and

Social Behavior, (16), 213-225. 1975.

LUQUE, O., PEIRO, J.M. y MELIA, J.L.- "Relaciones de influencia,

conflicto y ambigüedad de rol en organizaciones

educativas" II Congreso Nacional de Psicología del

trabajo. La Intervención Psicosocial en las

Organizaciones. Barcelona, Universidad Autónoma, 1985,

204-229.

LYONS, T.F.- "Role clarity, need for clarity, satisfactin, tension

and withdrawal". Organizational Behavior and Human

Performance. 1971, 6, 99-110.

- LYONS, T.F.- "Turnover and absenteeism: A review of relationships and shared correlates" Journal of Applied Psychology. 1973, 25, 271-281.
- MACKENNA, J.F.; ORITT, P.L. y WOLF, H.K.- "Occupational stress as a predictor in the turnover decision". Journal of Human Stress, 1981, 12-16.
- MACY, B.A. & MIRVIS, P.H.-"Assessing rates and costs of individual work behaviors. In Assessing Organizational Change, ed. S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann. New York: Wiley-Interscience. 1983.
- MAIER, N.R.F. y HOFFMAN, L.R.: "Organization and creative problem solving". Journal of Applied Psychology, 45, 227-280. 1961.
- MARCH, J. & SIMON, H.A.-Organizations. New York: Wiley. 1958.
- MARCH, J.G. y SIMON, H.A.- Teoría de la Organización. Barcelona, Ariel, 1977.
- MARGOLIS, B.L., KROES, W.M., QUINN, R.P.-Job stress: An unlisted occupational hazard. J. Occup. Med. 16:659-61. 1974.
- MARSON, S.-"Developing skills in communication-(1) an interactive approach -(2) The trained nurse and learner". Nurse Education Today. (2) (1 y 2), 12-13, 22-24, 1982.

MARTIN, J.-"Relative deprivation: A theory of distributive justice in an era of shrinking resources". In Research in Organizational Behavior, Vol. 3, ed. L.L. Cummings, B. M. Staw. Greenwich, Conn: JAI Press. 1981.

MARTINEZ, J.L. Primer Curso de Auditoría y Control de Gestión en hospitales. Valencia, Febrero-Marzo, 1986.

MASLOW, A.H.- "Motivation and Personality". New York: Harper and Row. 1954.

MATTESON, M.T. e IVANCEVICH, J.M.- "Stress and the medical technologist: I. A general overview". American Journal of Medical Technology. 1982, 48 (3), 163-168.

McCOY, P.-"Further proof that touch speaks louder than words", RN, (40), 43-46. 1977.

McGRATH, J.E.- "Major Methodological ISSUES". En McGRATH, J.E. (Ed) Social and Psychological Factors in Stress. New York. Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1970a.

McGRATH, J.E.- "Setting, Measures and themes: An Integrative Review of some Research on Social-Psychological Factors in Stress". En McGRATH, J.E. (Ed): Social and Psychological Factors in Stress. New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1970b.

- Mc GRATH, J.E.- "Stress and behavior in Organizations". En DUNNETE, M.D. (Ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago. Ravid McNally, 1976.
- MELIA, J.L.- "El conjunto de rol y las relaciones de la Persona Focal con sus emisores de rol: Un estudio de la proximidad, la comunicación, la dependencia, el poder y el conflicto". Tesis de Licenciatura, Universidad de Valencia, 1984. Mimeo.
- MELIA, J.L. "El conflicto y la ambigüedad de rol en organizaciones laborales: Un estudio de variables moduladoras". Tesis Doctoral. Universitat de Valencia, 1987. Mimeo.
- MELIA, J.L. y PEIRO, J.M.- "Percepción de las relaciones de poder en ambientes organizacionales: Estudio empírico e implicaciones para un diseño de la estructura de poder". I.Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos. Comunicaciones Area 5. Psicología del trabajo. Madrid, 1984, 135-144.
- MELIA, J.L. y PEIRO, J.M.- "Análisis empírico de un modelo bifactorial de poder e influencia en las organizaciones". En, II congreso Nacional de Psicología del trabajo. La Intervención Social en las Organizaciones. Barcelona, Univ. Autónoma, 1985, 243-302.

- MELIA, L.J.L., PEIRO, J.M. y CALATAYUD, C.- "La satisfacción de los miembros de la organización" Trabajo presentado al I Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid, Septiembre, 1984.
- MERTON, R.K. - "The role Set". British Journal of Sociology. 1975, 8, 106-120.
- MERTON, R.K.- Social theory and Social Structure. Ed. Glencoe Ill, the Free Press, 1975.
- MILES, R.H.- "An empirical test of causal influence between role perceptions of conflict and ambiguity and various personal outcomes". Journal of Applied Psychology. 1975, 60, 334-339.
- MILES, R.H.- "role set configuration as a predictor of role conflict and ambiguity in complex organizations". Sociometry. 1977, 40, (1), 21-34.
- MILES, R.H. y PERRAULT, W.D.- "Organizational Role conflict: Its antecedents and consequences". Organizational Behavior and Human Performance. 1976, 17, 19-44.
- MILLER, H., KATTERBERG, R., HULIN, C.-"Evaluation of the Mobley, Home, and Holingsworth model of employee turnover". J. Appl. Psychol. 64:509-17. 1979.

- MINTZBERG, H.- La Estructuración de las Organizaciones. Barcelona, Ariel, 1984.
- MISHLER, E.G.- "Personality characteristics and the resolution of Role conflict". Public Opinion Quarterly. 1953, 17, 115-135.
- MOBBLEY, W.H.- "Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover". Journal of Applied Psychology. 1977, 62, 237-240.
- MOBLEY, W.H.; HORNER, S. y HOLLINGSWORTH, A.-An evaluation of the precursors of hospital employee turnover. J. Appl. Psychol. 63: 408-14.
- MOCH, M.; FEATHER, J.M. y FITZGIBBONS, D.- "Conceptualizing and Measuring the Relational Structure in Organizations". En SEASHORE, S.E. LAWLER, E.E., MIRVIS, P.H. y CAMMANN, C. Assessing Organizational Change. Wiley, 1983.
- MOORES, B.; SINGH, B.B. y TUN, A.- "Attitudes of 2325 active and inactive nurses to aspects of their work". Journal of Advanced Nursig. 1982, 7, 483,-489.
- MORASKY, R.- "Stress management for public health workers". Journal of Environmental Health, 1982, 44 (6), 296-300.

MORAY, N. (Ed.)- Mental Workload: Its theory and measurement. London.

Plenum Press, 1979.

MORENO, J.A y MERINA, M.- "Problemas actuales de la gestión hospitalaria en España". En Primer Curso de Auditoría y Control de la Gestión en Hospitales. Valencia, Febrero-Marzo, 1986

MORGAN, L.G. y HERMAN, J.B.-"Perceived consequences of absenteeism".

J. Appl. Psychol. 61: 738-42. 1976.

MORRIS, J. H. y KOCH, J.L.- "Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement, and psychosomatic illness among three vocational groupings". Journal of Vocational Behavior. 1979, 14, 88-101.

MOSSHOLDER, K.W.; BEDEIAN, A.G. y ARMENAKIS, A.A.- "Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self esteem and organizational level". Organizational Behavior and Human Performance. 1981, 18, 224-234.

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W., STEERS, R.M.-Employee-Organization linkages. New York: Academic. 1982.



MUCHINSKY, P.M.- "Employee absenteeism: A review of the literature".

Journal of Vocational Behavior. 1977, 10, 316-340.

MUCZYC, J.P.- "A controlled field experiment measuring the impact of

MBO on performance data". Journal of Management

Studies. 1978, 15, 318-323.

MURPHY, L.R.- "A comparison of relaxation methods for reducing

stress in nursing personnel". Human Factors. 1983, 25

(4), 431-440.

MURRAY, M.- "Role conflict and intention to leave nursing". Journal

of Advanced Nursing. 1983, 8, 29-31.

NARAYANAN, V.K. y NATH, R.- "A field test of some attitudinal and

behavioral consequences of flextime". J. Appl. Psychol.

67: 214-18. 1982.

NAVARRO, R.; PEIRO, J.M.; MELIA, J.L. y LUQUE, O.- "Características

de los equipos multiprofesionales de Servicios Sociales

y su relación con el desempeño de los roles que los

integran". Boletín de Estudios y Documentación de

Servicios Sociales, 1985.

MAYLOR, J.C.; PRITCHARD, R.D. e ILGEN, D.R.- A theory of behavior

in organizations, New York, Academic Press, 1980.

- NEALY, S.M. y BLOOD, M.R.-"Leadership performance of nursing supervisors at two organizational levels", Journal of Applied Psychology, (52), 414-422. 1968.
- NEWCOMB, T.M.- Social Psychology. New York, Dryden, 1951.
- NICHOLSON, N. y GOODGE, P.M.-"The influence of social, organizational, and biographical factors on female absence". J. Manage. Stud. 13:234-54. 1976.
- NOTZ, W.W; STAW, B.M. y COOK, T.D.-Attitude toward troop withdrawal from Indochina as a function of draft number
Dissonance or self-interest?. J. Pers. Soc. Psychol.
20: 118-26. 1971.
- NORTHOUSE, P.S.- "Interpersonal trust and empathy in nurse-nurse relationships". Nursing Research, 1979, 28 (6), 365-368.
- ODEWAN, C.A. y PETTY, M.N.- "A comparison of levels of job satisfaction, role stress, and personal competence between union members and non-members" Academy of Management Journal. 1980, 23, 150-155.
- OGIER, M.E.-"Ward Sisters Leadership style and Verbal Interaction with Nurse Learners". Ph.D. Thesis University of London,
Published in Shortened form. An Ideal sister? London:
Royal College of Nursing.

OLESEN, V.L. y WHITTAKER, E.W.-"The silent dialogue". San Francisco
Jossey Bass. 1968.

OPENSHAW, S.- "Measuring nursing care". Paper presented to the
workshop on "Work and Organizational Problems in
Hospitals" organized by E.M.O.P. Univ. of Wales,
Sept., 1985.

O'REILY, C.A., CADWELL, D.-"Informational influence as a determinant
of perceived task characteristics and job satisfaction".
J. Appl. Psychol. 64: 157-65. 1979.

OSHEA, H.S.- "Role Orientation and Role of Clinical Nurse Faculty
in Baccalaureate Programs". Nursing Research. 1985,
31 (5) 306-310.

PARASURAMAN, S., DRAKE, B.H., y ZAMMUTO, R.F.- "The effect of
nursing care modalities and shift assignments on
nurses Work experiences and job attitudes". Nursing
Research, 1982, 31 (6), 364-367.

PARKES, K.R.-"Occupational stress among student nurses", Nursing
Times, (76), 113-119. 1980.

PARKES, K.R.- "Occupational stress among studen nurses: A natural
experiment". Journal of Applied Psychology. 1982, 67
(6), 784-796.

PARSONS, T.- The Social System. Glencox. The Free Press, 1951.

PEIRO, J.M.- Psicología de la Organización. (Vols. 1 y 2). UNED.
Madrid, 1983-84.

PEIRO, J. M.- "Evaluación Psicológica en las Organizaciones."
Evaluación Psicológica/Psychological Assessment. 1985,
1, 189-239.

PEIRO, J.M.- "Conflicto y ambigüedad de rol en las organizaciones:
Delimitación conceptual, dimensiones e instrumentos de
medida. Conferencia dictada en el Colegio Universitario
de la Coruña. Abril, 1984 (no publicada).

PEIRO, J.M.- "La conducta organizacional". En Pinillos y Mayo Dirs.
Tratado de Psicología, Vol. II. Madrid, Alhambra, 1986

PEIRO, JM., LUQUE, O. y MELIA, J.L.- "Interrelacions personals i
acompliment de Rol en Organitzacions Educatives.
Castelló de la Plana, Exma. Diputació, 1986.

PEIRO, J.M. y MELIA, J.L.- "¿Adopción o elaboración de roles?. Sus
repercusiones para la selección y el entrenamiento de
personal". Departamento de Psicología General,
Universidad de Valencia, 1983. Mimeo.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L. y GONZALEZ, V.-"La incidencia del conflicto y la ambigüedad de rol sobre la propensión al abandono y la satisfacción laboral". En II Congreso Nacional de Psicología del Trabajo. La intervención Psicosocial en la Organizaciones. Barcelona, Univ. Autónoma, 1985, 303-333.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L., y TORRES, M.A.- "El cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales". Trabajo presentado en el I Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid, Septiembre, 1984.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L.; TORRES, M.A. y ZACARES, I.- "Conflicto y ambigüedad de rol en ambientes organizacionales". Trabajo presentado en el I Symposium sobre Psicología de la Excepcionalidad. Barcelona, Septiembre de 1983.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L.; TORRES, M.A y ZURRIAGA, R.-"La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: El Cuestionario General de Ambigüedasd de Rol en ambientes organizacionales". Evaluación Psicológica Psychological Assessment. 1987. (3), 27-53.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L. y ZACARES, I.- "El cuestionario de conflicto de rol en ambientes organizacionales". Trabajo presentado en el I Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid, Septiembre, 1984.

PEIRO, J.M.; MELIA, J.L. y ZURRIAGA, R.-"Structural and relational aspects of role sets and their influence on focal person's role stress. Trabajo presentado en el Third West European Congress on the Psychology of Work and organisation. Amberes (Bélgica, Abril, 1987.

PEIRO, J.M. & ZURRIAGA, R.- "Role ambiguity and occupational stress in Hospitals in Spain". Trabajo presentado en el "Workshop on Work and Organizational Problems in Hospitals". Cardiff Wales, septiembre, 1985.

PEIRO, J.M.: ZURRIAGA, R. Y MELIA, J.L.-"Moderating Effects of role-sets Social Support on Role Stress-Strain Relationships among Hospital Nurses and Doctors". Trabajo presentado en la "First European Conference on Professional Psychology". Lausanne, Sept., 1986.

PETERSON, H.F.- "Co-workers and hospital staff work attitudes: Individual difference moderators". Nursing Research. 1983, 32 (2), 115-121.

PFEFFER, J.-"Organizational demography". En McGrath & Rotchford. 1983.

PONDY, L.R.- "Organizational conflict: Concepts and models". Administrative Science Quarterly. 1967, 12, 296-320.

- PORTER, L.W. y HACKMAN, J.R.: Behavior in organizations. New York. McGraw Hill Book Co., 1975.
- POSNER, B.Z. y RANDOLPH, W.A.- "Perceived situational moderators of the relationship between role ambiguity, job satisfaction, and effectiveness". Journal of Social Psychology, 1979, 109, 237-244.
- POSNER, B.Z. y RANDOLPH, W.A.-"Moderators of role stress among hospital personnel" Journal of Psychology. 1980, 105, 215-224.
- PRICE, J.L.- The Study of turnover. Ames. Iowa Univ. Press, 1977.
- PRUDEN, H.O. & REESE, R.M.-" Interorganization Role-Set Relations and the Performance and Satisfaction of Industrial Salesmen". Administrative Science Quarterly, 15, 601-609. 1972.
- QUEY, R.L.- "Functions and dynamics of work groups". American Psychologist, 1976, 35, 1077-1082.
- QUICK, J.C.- "Dyadic goal setting and role stress: A field study". Academy of Management Journal. 1979, 22. 241-252.
- QUIN, R.P. y STAINES, G.L.- The 1977 Quality of Employment Survey. Ins. for Social Research. Univ, of Michigan, Ann Arbor,

Michigan, 1979.

REDFERN, S.- "Gettin in touch with elderly patients". Paper presented to the workshop on "Work an dOrganizational Psychology" organized by E.N.O.P. Univ. of Wales, Sept. 1985.

RICE, A.K.; HILL, J.M. y TRIST, E.L.- "The representation of labor turnover as a social process". Human Relations, 1950, 3, 349-372.

RITVO, M-"Who are good and bad patients? The Modern Hospital, (100), 78-81. 1963.

RIZZO, J.R.; HOUSE, R.J. y LIRTZMAN, S.J.- "Role conflict an ambiguity in complex organizations". Adve. Science Quarterly. 1970, 15, 150-163.

ROBERTS, K.H. & CLICK, W-"The job characteristics approach to task design: A critical review. J. Appl. Psychol. 66: 193-217. 1981.

ROGLIERI, J.L.- "Multiple expanded roles for nurses in urban emergency rooms". Arch. Intern. Med. 1975. 135, 1401-1404.

- ROMMELTVEIT, R.- Social norms and roles. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1954.
- RONEN, S.-Flexible Working Hours: An Innovation in the Quality of Work Life. New York: McGray-Hill. 1981.
- ROSE, A.-The power structure: Political Process in American Society. New York, Oxford Univ. Press. 1967.
- ROSENGREN, W.R. & De VAULT, S.-"The Sociology of time and space in an obstetrical hospital". En Freison (Ed.). The Hospital in Modern Society. London. The Free Press of Glencoe. 1963.
- ROSENTHAL, C.J.; MARSHALL, V.W.; McPHERSON, A.S. y FRENCH, S.-Nurses, Patients and Families. London: Croom Helm. 1980.
- ROUSSEAU, D.M.- "Characteristics of departamentes, positions and individuals: Contexts for attitudes and behavior"
Administrative Science Quarterly. 1978, 63, 521-540.
- SALANCIK, G.R. y PFEFFER, J.-"An examination of need satisfaction models of job attitudes". Adm Sci. Q. 22: 427-56. 1977.
- SAN MARTIN, H.- Salud y Enfermedad. La Prensa Médica Mexicana. México, 1980.

- SARBIN, T.R.- "Role theory". En G. Lindzey (Ed.). Handbook of Social Psychology. Vol. I. Cambridge Mass. Addison Wesley, 1954, 223-258.
- SARBIN, T.R. y ALLEN, V.L.- "Role theory". En G. Lindzey y E. Aronson (Eds.) The Handbook of Social Psychology. Vol. I. Reading, Mass. Addison Wesley, 1968.
- SARGENT, S. "Concepts of role and ego in contemporary Psychology". En Rohrer, J.H. y Sherif, M. (Eds.). Social Psychology at the Crossroads. New York, Harper and Brothers, 1951.
- SCHNEIDER, B.-"Organizational Behavior". Ann. Rev. Psychol. 36. 573-611. 1985.
- SCHRIESHEIM, J.F.- "The social context of leader-subordinate relations: An investigation of the effects of group cohesiveness". Journal of Applied Psychology. 1980, 65, 183-194.
- SCHULER, R.S.- "A role and expectancy perception model for participation in decision making". Academy of Management Journal. 1980, 23, 331-340.
- SCHULER, R.S.- "A role perception transactional process model for organizational communication-outcome relationships". Organizational Behavior and Human Performance. 1979,

23, 268-291.

SCHULER, R.S.- "Role perceptions, satisfication and performance: A partial reconcilation". Journal of Applied Psychology. 1975, 60, 683-687.

SERIGO, A.- Medicina Preventiva y Social. Vol. III. Edita la Institución Fray Bernardino de Sahagun. Diputación de León, 1972.

SHARIT, J. y SALVENDY, G.- "Occupational stress: Revieww and Reappraisal". Human Factors. 1982, 24, 129-162.

SHENIDAN, J.E. y ABELSON, M.A.-"Cusp catastrophe model of employee turnover". Acad. Manage. J. 26. 415-436. 1983.

SHEYBOLT, J.W. y PAVETT, C.M.- "The prediction of effort and performance among hospital professionals: Moderating effects of feedback on expectancy Theory formulations". Journal of Occupational Psychology. 1979, 52, 91-105.

SHUBIN, S.-"Burnot: The professional hazard you face in nursing" Nursing. (8), 22-27, 1978.

SIMON, H.A.-El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de decisiones en la organización administrativa. Madrid. Aguilar, 1971.

- SIMS, H.P. y SZILAGYJ, A.D.- "Leader structure and subordinate satisfaction for two hospital administrative levels: A path analysis approach". Journal of Applied Psychology. 1975, 60, 194-197.
- SIMS, H.P. y SZILAGYJ, A.D.- "Leader reward behavior and subordinate satisfaction and performance". Organizational behavior and Human Performance. 1975b, 14, 426-438.
- SIMMS, L.L.- "The hospital staff nursing position as viewed by Baccalaureate graduates in nursing". Unpublished doctoral dissertation. Teacher's College. Columbia University, 1963.
- SIMPSON, I.H.-"Patterns of Socialisation into professions: the case of student nurses", Sociological Inquiry, (57), 47-54. 1967.
- SKEVINGTON, S. (Ed)-Understanding nurses (The Social Psychology of Nursing. J. Wiley & Sons, Chichester, 1984.
- SLATER, P.E.- "Role differentiation in small groups". En Hare, A.P., Borgatta E,F. y Bales, R.F. (Eds.). Small Groups. New York. Knopf. 1965. (Ed. Rew.).
- SNOECK, J.D.-"Role Strain in Diversified Role Sets". The American Journal of Sociology, Vol. 71, No.4. 1966.

- SNYDER, D.J.- "Ney Baccalaureate graduates perceptions of organizacional conflict". Nursing Research. 1982, 31 (5), 300-305.
- STAW, B.M., NOTZ, W.W., COOK, T.D.-"Vulnerability to the draft and attitudes toward troop withdrawal from Indochina: Replication and refinement". Psychol. Rep. 34: 407-17. 1974.
- STAW, B.M.-"The consequences of turnover". J.Occup. Behav. 1:253-73. 1980.
- STAW, B.M.-"Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Field's Outcome Variables". Ann. Rev. Psychol. (35), 627-666, 1984.
- STAW, B.M. y ROSS, J.-"Job attitude as a stable individual characteristic". Sch. Bus. Adm., Univ. Calif., Berkeley. Unpublished manuscript. 1983.
- STEERS, R.M., MOWDAY, R.T.-"Employee turnover and postdecision accomodation processes. En Martin 1981.
- STEERS, R.M. & RHODES, S.R.-"Major influences on employee attendance: A process model". J. Appl. Psychol. 63: 391-407., 1978.

- STETLER, C.B.-"Relationships of perceived empathy to nurses communication", Nursing Research, (25) 432-438. 1977.
- STOCKEWELL, F.-"The unpopular patient". Royal College of Nursing Research Project Series 1, No 2., London: Royal College of Nursing. 1972.
- STOKES, S.A.- "Selected professional behaviors exhibited in clinical practice". Unpublished Doctoral dissertation. Teacher's College. columbia University, 1972.
- STOUFFER, S.A.- "An analysis of conflicting social norms". American Sociological Review. 1949, 14, 707-717.
- STRAUSS, A.- Mirrors and Mask: The Search for Identity. Glencoe. III., Free Press, 1959.
- SULS, J.M. & MILLER, R.L (Eds).-Social comparison Processes. New York: Wiley. 1977.
- SUTTON, R. y FORD, L.- "Problem solving adequacy in hospital subunits" Human Relations. 1982, 8, 675-701.
- SUTTON, R.I. y ROSSEAU, D.M.- "Structure, technology and dependence on a parent organization: Organizational and enviromental correlates of individual responses".

Journal of Applied Psychology. 1979, 64, 675-687.

SZIGAGYI, A.D. y SIMS, H.D.-"An exploration of the pathgoal theory of leadership in a health care environment", Academy of Management Journal, 17 (4), 622-634. 1974.

SZYLAGYJ, A.D. y HOLLAND, W.E.- "Changes in social density: Relationships with functional interaction and perceptions of job characteristics, role stress and work satisfaction". Journal of Applied Psychology. 1980, 65, 28-33.

SZYLAGYJ, A.D.; SIMS, H.P. y KELLER, R.T.- "Role dynamics, locus of control and employee attitudes and behavior". Academy of Management Journal. 1976, 19, 259-276.

TAYLOR, J.C. y BOWERS, D.G.- Survey of Organizations. A Machine Scored Standartized Questionnaire Instrument.
Institute for Social Research, Univ. of Michigan,
Ann Arbor, Michigan, 1972.

THAYER, L.-Communication and Communication Systems. Homewood. Ill:
Richard D. Irwind Inc. 1968.

THIBAUT, J.W. y KELLEY, H.H.-the Social Psychology of groups. N.Y.
Wiley, 1959.

- TORRES, G.- "Educators perceptions of evolving nursing functions".
Nursing Outlook, 1974, 22, 184-198.
- TOSI, H.L.- "Organizational stress as a moderator of the
relationship between influence and role responses".
Academy of Management Journal, 1971, 14, 7-20.
- TRACY, L y JOHNSON, W.T.- "What do the role conflict and role
ambiguity scales measure?". Journal of Applied
Psychology. 1981, 66 (4), 464-469.
- TRITES, D.; GALBRAITH, F.; STURDAVANT, M. y LECKWORT, J.
"Influence of nursing unit design on the activities
and subjective feelings of nursing personnel."
Environment and Behavior. 2, (3), 1970.
- TURNER, A.N. y LAWRENCE, P.R.-"Industrial jobs and the worker: An
investigation of response to task attributes".
Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press. 1965.
- TURNER, R.H.- "Role: Sociological aspects" En Sills, D.L. (Ed.).
International Encyclopedia of the Social Sciences.
(Vol. 13). New York, McMillan, 1968.
- VALENZI, E.R. y ANDREWS, I.R.-"Effect of harly overpay and underpay
inequity when tested with a new induction procedure".
J. Appl. Psychol. 55:22-27. 1971.

VALENZI, E.R. y DESSLER, G.- "Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfacation". Academy of Management Journal. 1978, 21, 671-678.

VAN DE VEN, A.H. & FERRY, D.L.: Measuring and Assessing Organizations. Wiley & Sons, New York. 1980.

VAN SELL, M.; BRIEF, A.P. y SCHULER, R.S.- "Role conflict and role ambiguity: Integration of tyhe literature and directions for future research". Human Relations, 1981, 34 (1), 43-71.

VAN TUIJL, H.F.J.M.- "Analysis of hospital work". Peper presented to the workshop on "Wok and Organizational Problems in Hospitals" organized by E.N.O.P. Univ. of Wales, Sept. 1985.

VREDENBUGH, D.J. y TRINKHAUS, R.J.-"An analysis of role stress among hospital nurses". J. Vocat Behavior. 23: 82-95. 1983.

VROOM, V.H.- Some personality determinants of the effects of participacion, Prentice-Hall, Englewod Cliffs, 1960.

VROOM, V.H.- Work and Motivation. New York. Wiley & Soons, 1964.

- WALKER, H.L.- "Comunication and the American health care problem".
J. Commun. 1973, 23, 349-360.
- WALTON, E.-Proyect "office Communications". Administrative
Management, 23, 22-ss. 1962.
- WALSTER, E.; WALSTER, G.W. y BERSCHEDI, E.-Equity: Theory and
Research. Boston: Allyn & Bacon. 1978.
- WARR, P.B.; COOK, J. y WALL, T.D.- "Scales for the measurement of
some work attitudes and aspects of psychological well-
being". Journal of Occupatiohnal Psychology. 1979, 52,
129-148.
- WARREN, R.L.- "Social disorganization and the interrelationships of
cultural roles". American Sociological Review. 1949, 14,
83-87.
- WATSON, K.M.- "An analysis of communication patterns: A method for
discriminating leader and subordinate Roles". Academy
of Management Journal. 1982, 25, (1).
- WATSON, K.M.: A Methodology for the Study of Organizational Behavior
at the Interpersonal Level of Analysis. The Academy of
Management Review. Volume Z, Numer 3, July 1982.

- WEAVER, C.N.- "Job satisfaction in the United States in the 1970's".
Journal of Applied Psychology, 1980, 65, 364-367.
- WEIS, A.J.; DEWIS, R.V.; ENGLAND, G.W. y LOFQUIST, C.H.
Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.
Industrial Relations Center, Univ. of Minesit, 1967.
- WEISS, H.M. y SHAW, J.B.- "Social influences on judgements about
tasks". Organ. Behav. Hum. Perform. 24: 126-40. 1979.
- WEST. D.J.; HORAN, J.J. y GAMES, P.A.- "Component analysis of
occupational stress inoculation applied to registered
nurses in an acute care setting". Journal of Counseling
Psychology, 1984, 31, (2), 209-218.
- WHITE, S.E. y MITCHELL, T.R.- "Job enrichment versus social cues: A
comparison and competitive test". Journal of Applied
Psychology. 1979, 64, 1-9.
- WITHKIN, B.R. y STEPHENS, K.-"A fault tree Approach to Analysis of
Organizational Communication Systems. Unpublished
manuscript delivered to the Western Speech
Communication Association. Hanolulu, November 1972.
- WILLIAMS, T.R., WILLIAMS, M.M.-"The socialisation of the student
nurse". Nursing Research, (8), 18-25. 1959.

- WORSLEY, A.-"Exploration of student nurses stereotypes of patients".
International Journal of Nursing Studies, (17), 163-174.
1980.
- WRON, D.H.-"Some problems of Defining social power". The American Journal of Sociology, 1968, 73, 6, 673-681.
- ZNANIECKI, F.- The Social role of the man of knowledge . New York.
Columbia University Press, 1940.
- ZEY-FERREL, M. y FERREL, O.C.- "Role set configuration and oportunity
as predictors of unethical behavior in organizations".
Human Relations, 1982, 35, 587-604.
- ZURRIAGA, R.-"Desempeño de Roles y Relaciones Interpersonales de
Médicos y Enfermeras en Organizaciones Hospitalarias".
Tesis de Licenciatura. Universitat de Valencia, 1986.
Mimeo.