



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción
Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto
Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Oscar Manuel Munive Morales

ASESOR:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de la salud

**LIMA-PERÚ
2018**

Dr. Joaquin Vertiz Osores
Presidente

Dra. Karen Zevallos Delgado
Secretario

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres quienes siempre acompañaron espiritualmente la realización de este objetivo profesional.

Agradecimiento

A mi asesora:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre.

A mis compañeros de trabajo que brindaron sus opiniones y apoyaron en optimizar mi tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Oscar Manuel Munive Morales, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06117187, con la tesis titulada “Actitudes hacia la investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de febrero de 2018

.....
Br. Oscar Manuel Munive Morales
DNI 06117187

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: "Actitudes Hacia la Investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto nacional de Ciencias Neurológicas"; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión de los Servicios de Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del Problema	52
1.5. Justificación del estudio	53
1.6. Hipótesis	55
1.7. Objetivos	56
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Diseño	58
2.2. Variables, operacionalización	59
2.3. Población y muestra	63
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.5. Métodos de análisis de datos	71
2.9 Aspectos éticos	72
III. RESULTADOS	74
IV. DISCUSIÓN	88

V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS	98

Anexo

Anexo A. Artículo Científico	107
Anexo B. Matriz de consistencia	116
Anexo C. Instrumentos	120
Anexo D. Validez de los instrumentos	124
Anexo E. Base de datos	128

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de variable: Actitudes hacia la investigación Científica	61
Tabla 2	Operacionalización de Variable: Satisfacción Laboral	62
Tabla 3	Distribución de la población y muestra	63
Tabla 4	Relación de Validadores	69
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario de actitud hacia la investigación Científica	69
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral	70
Tabla 7	Actitudes hacia la investigación Científica según género	74
Tabla 8	Satisfacción laboral según género	75
Tabla 9	Actitudes hacia la investigación en profesionales	76
Tabla 10	Satisfacción laboral según profesión	77
Tabla 11	Satisfacción laboral en profesionales	78
Tabla 12	Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral	79
Tabla 13	Componente afectivo de la actitud hacia la investigación	80
Tabla 14	Componente cognitivo de la actitud hacia la investigación	81
Tabla 15	Componente conductual de la actitud hacia la investigación	82
Tabla 16	Correlación actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral	83
Tabla 17	Correlación componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral	84
Tabla 18	Correlación componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral	85
Tabla 19	Correlación componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral	86

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Actitudes hacia la investigación Científica según género	74
Figura 2	Satisfacción laboral según género	75
Figura 3	Actitudes hacia la investigación en profesionales	76
Figura 4	Satisfacción laboral según profesión	77
Figura 5	Satisfacción laboral en profesionales	78
Figura 6	Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral	79
Figura 7	Componente afectivo de la actitud hacia la investigación	80
Figura 8	Componente cognitivo de la actitud hacia la investigación	81
Figura 9	Componente conductual de la actitud hacia la investigación	82

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el evaluar la relación entre las actitudes hacia la Investigación Científica y la Satisfacción Laboral en los Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, durante el primer semestre del 2018; la muestra se definió de forma aleatoria, simple, estratificada, que estuvo conformada por 112 profesionales, en los cuales se ha empleado las variables: Actitudes hacia la investigación científica y Nivel de Satisfacción laboral en profesionales de la salud.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, básico, descriptivo, transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Actitudes hacia la Investigación Científica y Cuestionario Font Roja, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: existe relación entre las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Palabras clave: Actitudes hacia la investigación científica y Nivel de Satisfacción laboral en profesionales de la salud.

Abstract

The general objective of this research was to evaluate the relationship between attitudes towards Scientific Research and Labor Satisfaction in Health Professionals of the National Institute of Neurological Sciences, during the first semester of 2018; the sample was defined in a random, simple, stratified way, which was made up of 112 professionals, in which the following variables were used: Attitudes toward scientific research and Level of job satisfaction in health professionals.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, basic, descriptive, transversal, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the instruments: Questionnaire Attitudes towards the Scientific Research and Font Roja Questionnaire, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: there is a relationship between attitudes towards scientific research and job satisfaction in health professionals of the National Institute of Neurological Sciences.

Keywords: Attitudes toward scientific research and Level of job satisfaction in health professionals.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, la auténtica práctica de la libertad radica en el conocimiento, en ese sentido se requiere de los mismos para disminuir los límites de la ignorancia e incrementar las experticias para solucionar los problemas. (Ruiz, 2010, p.125)

Así el Perú, país en vías de desarrollo requiere no solo de los conocimientos de nuestros gestores para acceder a un crecimiento sostenible, sino también del desarrollo de nuevas tecnologías producto de la investigación realizada en sus diversas universidades e instituciones. (Ynalvez, Shrum, 2011, p.47)

Debemos plantearnos entonces, que sucede en un país con múltiples universidades, donde docentes y profesionales de la salud incluso los que trabajan y asesoran en temas de investigación, presentan una escasa corte de producción de artículos de investigación y mucho menos en lo referente a publicaciones de los mismos en revistas indizadas. (Pereyra, Huaccho, Mayta, 2014, p.67).

En ese contexto la investigación reviste transcendental importancia en el desarrollo personal e institucional en las que se realiza (Ruiz, 2010), sin embargo, se debe mencionar que existen factores que influyen en la paupérrima producción científica entre ellos se menciona la falta de bases de datos, la sobrecarga laboral y la falta de incentivos. (Parra, Monge, Vildósola, 2010, p.112)

En este sentido la generación de conocimiento y el estudio de las redes que la integran, están relacionados en gran medida al uso de indicadores y parámetros como la ciencia y tecnología con la finalidad de realizar comparaciones a nivel global y conocer como varían, a través del tiempo. (Unesco e Instituto de Estadística, 2010, p.21)

Aldana de Becerra, Caraballo (2016) refirieron que “valorar las actitudes que se relacionan con la investigación es oportuno porque la adquisición de

experticias en investigación son determinantes fundamentales en el adiestramiento académico” (p.62).

Así se observa que las actitudes hacia la investigación y la producción científica podrían ser dependientes de factores materiales como los incentivos y la carga laboral, sin embargo también existen estratos de profesionales que dedican horas hacia la investigación, a pesar de los factores descritos, entonces podría inferirse que no todas las actitudes son dependientes de factores económicos o materiales, están también los que se desarrolla a partir de otros componentes como el aprendizaje, la personalidad, los sentimientos afectivos hacia el conocimiento y la ciencia. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.32)

Sin embargo y a pesar de los esfuerzos personales, el financiamiento continúa siendo una razón para que los países del orbe tengan mayor o menor producción científica además de que existan un número determinado de investigadores que puedan desarrollar esa labor. (Bermúdez, 2013, p.12)

Se ha determinado que “En un escenario de bajo crecimiento, un sol adicional en gasto público en ciencia tecnología e investigación, aumenta el producto bruto interno en S/ 3,12” (Concytec, 2016, p.28). también se conoce que un grupo importante de estados del orbe, invierten en promedio de 0,25 a 1,0% del Producto bruto interno en estudios científicos y desarrollo, en los países de América latina, el gigante Brasil representa el mayor nivel de gasto de sus Ingresos que equivale al 1.24% del PBI, en orden descendente están México con 0.54% Argentina, Costa Rica aproximadamente 0,4%, Chile 0.38, Uruguay 0.33% y Colombia 0.25%, muy distante Perú con una inversión aproximada de 0.08% de su producto bruto interno. (Unesco, 2017, p.33)

En otras latitudes los estados con mayor inversión en investigación y desarrollo están la República de Corea el 4,3%, Israel 4.1%, Japón con 3.4% y Singapur el 2,4%. China invierte el 2% de su producto bruto interno, la India llega a invertir el 1.8%. Australia el 1.7 % y Nueva Zelanda un 1.1% (Unesco, 2017, p.33). En el continente europeo países como Suiza, Dinamarca, Alemania,

Austria, Francia, Islandia, invierten alrededor de 2 a 3%, en países de América del norte Estados Unidos invierte 2.7% y Canadá 2,0% del PBI. (Bermúdez, 2013, p.45)

Según estadísticas se conoce que “un aumento del 1 % en innovación tecnológica a nivel de productos, aumenta el producto bruto interno en 0.35 %, el empleo en 0.20 % y la productividad total de factores en 0.90”. (Concytec, 2016, p.28)

Como se pudo observar, el porcentaje del PBI varía ampliamente a nivel global, concluyéndose de la literatura especializada en el tema, que mientras mayor sea la inversión en investigación, mayor será el porcentaje de recurso humano que intervienen en el desarrollo tecnológico (tecnología propia para crecimiento) de países considerados desarrollados, en este contexto en países en desarrollo podrían existir un gran número de investigadores, pero se ha demostrado que no se desarrolla tecnología propia. (Bermúdez, 2013, p.45)

Según lo evaluado líneas arriba el Perú presenta una inversión ínfima comparada con Brasil u otros países latinoamericanos, esta variable está relacionada con el nivel de investigación científica, pues a la luz de las evidencias a mayor inversión por el estado, mayor porcentaje de investigadores por millón de habitantes. (Unesco e Instituto de Estadística, 2010, p.65)

En lo que respecta a las actitudes para la investigación, Garcés, (2000) refirió que: “A pesar de que los resultados de las investigaciones se hallan a la vista de todos, la actitud de muchos sectores no es la mejor”. (p.20) así se pudo deducir que existen personas que de plano rechazan la investigación, situación relacionada a que su actividad laboral era intensa, muchos consideraron que la experiencia podría reemplazar a lo que denominaron conocimientos adquiridos a luz de la evidencia y dejaron esta tarea a personas que eran investigadores reconocidos, siendo renuentes a los resultados de las mismas a pesar de que alteraban las pautas del pensamiento y la conducta. (Garcés, 2000, p.21)

Otro tema importante a evaluar es la falta de conocimiento sobre herramientas metodológicas y búsqueda de referencias bibliográfica por parte de los profesionales, producto de la percepción de no haber recibido durante el pregrado una adecuada capacitación en la materia. (Mayta, Tristán, Cartagena, Klein, Pereyra, Elías, et al., 2013, p.234)

En relación a las tendencias psicológicas sobre temas como la investigación (actitudes), las que podían estar basadas en sentimientos, conocimientos o experiencias propias, cabe hacer la pregunta, que sucedería si estas actitudes no fueron afianzadas durante los años de formación académica, estarían igual presentes a la hora de decidir sobre temas de investigación? , ¿Qué tan importante es en este momento conocer si las actitudes personales sirvan para investigar o para realizar el acto médico? (Ramos, 2008, p.83).

No existen estadísticas reales sobre producción científica en el Instituto de Ciencias Neurológicas, aunque se considera que es limitada, los argumentos son variados, excesiva carga laboral, escaso conocimiento de herramientas metodológicas, obligaciones familiares y también el escaso “incentivo económico” lo que claro, no justifican esta situación, y es que un grueso de la población profesional dedica su tiempo a trabajar y a su familia no quedando tiempo para la ciencia y el conocimiento. (Charles Huamaní, 2010, p.21) en ese entorno, se observa que algunos pocos profesionales de la salud dentro de la institución con las mismas obligaciones que los descritos, desarrollan proyectos de investigación publicando los resultados en revistas indizadas, permitiendo que el conocimiento sea universal, así evidencian actitudes hacia el conocimiento y la ciencia no dependientes de los argumentos descritos. (Abanto, Ton, Tirschwell, Montano, 2013, p.22)

Son entonces suficientes los estímulos económicos y el financiamiento para optimizar los sentimientos positivos hacia la investigación, son necesarias la formación, el conocimiento de herramientas metodológicas para contar con actitudes positivas hacia la investigación y la ciencia. Esta situación es controversial más si se desconoce si estas actitudes desembocan en satisfacción

hacia la labor realizada o insatisfacción a la misma. Así se observa una realidad que amerita ser evaluada y analizada no en la evidencia de que a mayor inversión mayor investigación y desarrollo, más si en el sentido de evaluar la presencia de estas actitudes en los profesionales y de la satisfacción como corolario a una actividad que debería ser gratificante.

1.2. Trabajos Previos.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Altannir & Alkatan (2018) en Arabia Saudita, realizaron un estudio descriptivo, transversal en médicos del King Fahad Medical City, con los objetivos de evaluar el nivel de conocimientos, las actitudes y la percepción de los médicos con respecto a la realización de estudios clínicos. Con este fin realizaron un estudio transversal en médicos de King Fahad Medical City, Riyadh, Arabia Saudita. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario auto administrado que se dividió en 5 secciones: la sección 1 cubría los datos demográficos de los encuestados, las otras 4 secciones exploraron el conocimiento, las actitudes, las percepciones y la práctica de los encuestados para realizar TC. Los resultados evidenciaron que un total de 316 médicos completaron el cuestionario, la mayoría fueron consultores y asistentes 125 (39.5%) y 108 (34.2%), respectivamente, ciento sesenta y nueve (56%) encuestados no conocían la Declaración de Helsinki en absoluto, doscientos setenta y cinco (88.4%) encuestados expresaron su interés en llevar a cabo un estudio clínico, 61.7% de los participantes mostraron voluntad de facilitar y ayudar en estudios clínicos realizados por otros médicos. Con respecto a las desventajas en la realización de un estudio clínico, los participantes indicaron que la documentación era complicada y creyeron que podrían perder pacientes de su práctica clínica una vez que se reclutan en un estudio clínico, la falta de tiempo de investigación para los médicos 295 (97,7%) y la escasez de coordinadores de investigación clínica 293 (97%) fueron los principales problemas informados por los encuestados, el estudio concluye que aunque la mayoría de los participantes tenían un nivel insatisfactorio de conocimientos y percepciones erróneas sobre los estudios clínicos, mostraron interés y actitudes positivas sobre la realización de los mismos.

Choo & Pung (2017) en Malasia realizaron un estudio transversal en especialistas de hospitales públicos, con el objetivo de evaluar las actitudes, barreras y elementos facilitadores hacia la investigación, con este motivo elaboraron un cuestionario autoadministrable que fue distribuido a 733 participantes, de los cuales fueron devueltos 467 con una tasa de respuesta del 63,7%. Los resultados mostraron que el noventa y nueve por ciento de los encuestados creía que la investigación beneficiaba a los pacientes, mientras que el 93.3% pensaba que la investigación ayudaba en su desarrollo profesional, sin embargo, un 34.8% piensa que bajo las condiciones laborales actuales, era poco probable que participaran en una investigación. Las principales barreras identificadas fueron la falta de fondos para la investigación (81%); falta de acceso a experiencia, software o análisis estadístico (78.4%); interferencia con el horario de trabajo diario (75.1%) y recurso humano ineficiente (74.2%). Además, se concluyó que esta potencial conducta positiva hacia la investigación contribuía en beneficiar a los pacientes y al desarrollo personal de quienes participaban en investigación. De este modo el estudio concluye que la mayoría de los participantes un 64. 3% tenían una actitud positiva hacia la investigación, asumiendo que esta beneficia a su desarrollo personal.

Los investigadores Ucrós, Sanchez y Cardeño (2015) en Colombia, realizaron una investigación que buscaba evaluar los grados de satisfacción en docentes, una de cuyas funciones era la investigación. Se consideró como método de estudio, la observación documental para sustentar el concepto de la variable satisfacción laboral, además del instrumento (encuesta) para la recolección de los datos. Para constituir el grado de satisfacción e insatisfacción en profesores como investigadores se administró una encuesta de 39 preguntas haciendo uso de la escala de Likert la cual se administró a población ascendente a 583 docentes, realizándose un muestreo de tipo aleatorio con la intención de calcular el número de profesores, lográndose una muestra de 103 docentes. Con respecto a las conclusiones en concordancia a la ascendencia de la teoría bifactorial desarrollada por Frederick Herzberg, la investigación mostro insatisfacción en, estímulo económico, reconocimiento y representatividad que en el resto de elementos de la investigación y los de mayor satisfacción fueron:

autonomía, ascenso, salario y autorrealización. Se evidenciaron factores motivadores, que se vieron alterados por la carencia de satisfacción, que podrían haberles conducido a un menor desempeño solo si no hubiese insatisfactores presentes. De igual forma en relación a los factores higiénicos se evidencio la presencia de insatisfacción, como podían ser reconocimiento, capacitación, autorrealización que estuvieron presentes en el desarrollo del estudio.

Pablos-González y Cubo-Delgado (2015) en Madrid, realizaron un estudio descriptivo, transversal, cuyo objetivo fue evaluar a satisfacción laboral de los profesionales en enfermería en hospitales públicos de Badajoz, con este fin se elaboró un instrumento tipo Likert que fue validado para su uso. El análisis y la toma de decisiones estuvieron basados en el cómputo del promedio, en la valoración de las diferentes dimensiones e ítems del contenido, así como en el análisis de contenido de campo "Observaciones" que acompañaba a cada elemento del registro. La población estuvo integrada por 397 profesionales y luego del muestreo aleatorio simple se obtuvo una muestra de 138 profesionales. Los resultados concluyeron que del total de participantes el género femenino presento mayor satisfacción laboral que el masculino y a nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por los participantes fue de nivel medio.

Pérez-Ciordia, Guillén-Grima, Brugos, y Aguinaga-Ontoso (2013) realizaron un estudio cuyo objetivo fue conocer los niveles de satisfacción laboral en profesionales de la salud de atención primaria. Con esta finalidad se implementó un estudio descriptivo, transversal en médicos, pediatras y profesionales de enfermería. La investigación agrupo a 56 centros de salud distribuidos en tres categorías, se incluyeron 928 profesionales sanitarios, divididos en tres categorías 379 médicos, 99 pediatras, y 450 profesionales de enfermería. Luego de un muestreo aleatorio se obtuvo una muestra de 432 participantes. Se usó un cuestionario validado previamente el que fue enviado por correo electrónico a los directores de equipo de atención primaria para su distribución entre los profesionales incluidos en el estudio. Los resultados evidenciaron que el grado de satisfacción media para el total de encuestados fue de 6.7 entre un mínimo de 2 y

un máximo de 10, siendo más alta en los profesionales de enfermería y el género femenino mayor que en el masculino.

Ortuño, Posada y Fernández (2013) en España, realizaron una investigación denominada Actitud y motivación frente a la investigación en un nuevo marco de oportunidad para los profesionales de enfermería, el motivo del estudio fue evaluar la motivación y actitudes en licenciadas enfermería hacia la investigación en un hospital español de nivel tres. Se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal usando una encuesta auto administrable y validado al 100% en licenciados de enfermería, aplicando una escala tipo Likert. Se obtuvieron 487 cuestionarios válidos, un 74,1% de trabajadores de la salud en enfermería reconoció la investigación como función propia, un 94,1% manifestó que realizar estudios brinda utilidades en el ejercicio profesional, 74.2 % afirmaron que la investigación no aportaban reconocimiento, un 74,2% afirmó que existe falta de tiempo, un 60,6% falta de motivación, un 55,1% falta de conocimientos, 38,5% ausencia de recursos económicos y 48.2 % falta de recursos bibliográficos para investigar. Las conclusiones de la investigación fueron que los que respondieron los cuestionarios poseían disposición y deseo de investigar (actitudes), más se observaba ausencia de motivación y obstáculos para realizarla.

En España Moya (2011) realizó una investigación con la meta de evaluar el nivel de satisfacción de personal de enfermería de un área quirúrgica hacia la investigación. Para el mismo se realizó un estudio descriptivo transversal, haciendo uso de dos encuestas para recoger datos de la muestra, la que estuvo conformada por 95 profesionales de un área quirúrgica. Para analizar la correlación entre los determinantes sociodemográficos, de desempeño y formación (variable independiente) con la satisfacción y sus dimensiones (variable dependiente) se hizo uso del estadístico test de student para grupos independientes y variable cuantitativa con distribución normal, si la variable no era normal se usó la prueba U de Mann-Whitney; prueba de kruskal – Wallis para más de dos variables cuantitativas. Los resultados evidenciaron un escaso porcentaje de profesionales que realizaban investigación, aproximándose al 10 % del total de

encuestados. Esto se relacionó con escasa motivación laboral, a lo rutinario de la labor, a la falta de tiempo para realizar investigación, a la falta de reconocimiento al realizar la misma y además a la falta de retribución económica que presenta el investigar.

En España Cepeda y San Román (2010) realizaron un estudio con el objetivo de conocer la actitud y motivación de los enfermeros de Castilla y León hacia la investigación, para ello se estableció un estudio de tipo descriptivo cuantitativo transversal. Al establecer la muestra esta se obtuvo de una población establecida en 940 lográndose después una muestra de 419 asignada proporcionalmente a la población a evaluar. El modelo de la investigación fue aleatorio estratificado proporcional con el deseo de que la muestra fuese lo más homogénea posible. Para la investigación se aplicó un cuestionario articulado para esta investigación la que estuvo establecida por un total de 58 ítems de los cuales 16 ítems fueron para recoger datos de tipo socio-demográfico y laboral, además de 42 preguntas divididos en 5 sectores y con una escala de respuestas de 5 niveles en los que se recibía las respuestas de los profesionales, haciendo uso de una escala tipo Likert. En lo referente a los resultados se evidenció que el 99 % pensaba que la investigación en salud era importante, además que más investigación realizaban los que habían participado en estudios previos, un 50% refirió que se requería mucho tiempo para investigar, un casi 70 % que permitía mejorar la calidad asistencial y un 78 % afirmó que esto determinaba un mejor desarrollo de la profesión. Parte del cuestionario evaluó aristas asociadas con la trascendencia de la motivación a la hora de realizar determinados estudios, el reconocimiento profesional, el lograr un nivel adecuado en lo profesional y otros estímulos de tipo económico. Un 77,1% de los interrogados asevero que le agradaría ser parte en un trabajo de investigación y un 83,8% afirmaba que estar motivado en el trabajo le impulsaba a investigar, un 39,1% no se hallaba capaz para dirigir una investigación, en relación al aspecto económico el 72,3% consideraba que la trayectoria profesional era un adecuado estímulo para investigar y que un estímulo monetario incrementaría la disposición a participar,, un 61,1% de los licenciados percibe que es importante investigar para optimizar el currículum y ser más competitivo y al 62,8% le interesan los trabajos de

investigación que se desarrollan en su centro de trabajo. En relación a las conclusiones el estudio refirió que se presentó satisfacción laboral al incrementar la producción científica, al estar motivado en el trabajo, al alcanzar un grado superior en la carrera profesional, una recompensa económica, conocimiento de idiomas y de tecnologías de la información y aporte de beneficios a la profesión enfermería.

García, Elustondo, Orive, Barba, y Gómez (2004) en Madrid realizaron un estudio descriptivo transversal uno de cuyos objetivos era evaluar la actitud hacia la investigación en médicos que laboraban en un área de Madrid, en atención primaria, con este fin se enviaron cuestionarios autoadministrables en el cual se incluyó 20 preguntas con una escala tipo Likert de 5 puntos, valoradas entre 0 y 4 puntos, la puntuación global se obtenía de la suma aritmética, resultado que oscilaba entre 0 y 80 puntos, a mayor puntuación mayor era la actitud hacia la investigación. Luego de recibir 174 cuestionarios en los cuales se observó que 65.95 eran mujeres, 55% eran especialistas, 49.4% habían realizado alguna publicación científica en los últimos 5 años. De los cuestionarios que respondieron a todas las preguntas se observó que la media de la actitud hacia la investigación fue 53.49+/-10.59, concluyendo que las actitudes hacia la investigación son solo aceptables en los médicos de atención primaria del área estudiada.

1.2.2. Antecedentes Nacionales.

En el Perú Camacho-Avalosa y Escalante-Osorio (2014) realizaron un estudio para determinar la motivación laboral hacia la investigación científica en profesionales en enfermería, se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en una corte de 211 licenciados en enfermería, se les aplicó un cuestionario tipo Likert, como resultados se observó que, un 66.3 % afirmó sentirse motivado a realizar investigación científica versus un 43.6% que no la realizaba porque implica responsabilidad agregada a sus labores profesionales, además un 46.9 % mencionó que el ambiente físico en que labora no brindaba las facilidades necesarias para realizar investigación científica.

Quispe-Carmelo (2014) en Lima, efectuaron una investigación titulada Actitudes de los internos de enfermería hacia la investigación y la elaboración de tesis para titularse. El objetivo del estudio fue definir las conductas positivas o negativas de estudiantes de último año (internado) de enfermería hacia la investigación y hacia la elaboración de tesis para titularse. Se efectuó un trabajo de tipo descriptivo, corte transversal, se hizo uso de una encuesta tipo Likert que se administró a 56 internos. Se les distribuyó 2 grupos del total de 56 que respondieron, el 47% evidencio una actitud favorable hacia la investigación y el 64% una actitud desfavorable hacia la elaboración de tesis para titularse, 39% presentaron una actitud ni a favor ni en contra hacia la investigación y 14% una actitud desfavorable hacia la investigación.

Silva, Zuñiga-Cisneros y Ortega-Loubon (2013) en Panamá realizaron un estudio descriptivo de corte transversal con el objetivo de evaluar los conocimientos y actitudes hacia la investigación en estudiantes de medicina de la Universidad de Panamá con este fin se realizaron 772 encuestas compuestas por 23 ítems valorados por la escala de Likert donde uno, represento una muy mala actitud hacia la investigación y 5 una muy buena actitud hacia la investigación. Se observó que la media de edad de los participantes era 20.90 (DE+/-2.20) y la media de la actitud fue de 2.98 +/-0.59, concluyéndose en relación a los resultados que existe una regular actitud hacia la investigación.

Años antes Valverde (2005), en el Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, evaluó las actitudes de las enfermeras hacia la investigación y factores que intervienen en su realización, el mismo tuvo como objetivos general, determinar las actitudes de las enfermeras hacia la investigación, además determinar los factores personales e institucionales que intervinieron en la realización de la investigación y como objetivos específicos identificar las actitudes de las enfermeras hacia la investigación según su disposición y su participación. El estudio fue aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La muestra se obtenida aleatoriamente estuvo integrada por 24 enfermeras a las que se les administro una escala modificada Tipo Likert. Las conclusiones fueron que la actitud hacia la investigación del mayor porcentaje de enfermeras fue de

medianamente favorable a desfavorable; su disposición fue de medianamente favorable a desfavorable y la impericia de herramientas de metodología en investigación, o ausencia de facilidades de tiempo durante su trabajo para realizar investigación y la dificultad para tener acceso a la información; según su participación es de medianamente favorable a desfavorable relacionado a la reducida motivación que dan los jefes. Los factores individuales que participaron en la elaboración del estudio son el haber alcanzado el título profesional a través de evaluaciones de aptitud, no tener estudios de post grado, no realizar actividad docente, poca participación en cursos de investigación, desconocer la metodología de la investigación, poca disponibilidad de tiempo para realizar investigación y no dominar el idioma inglés, así como Internet. Los factores institucionales que intervienen en la realización de la investigación son no considerar a la investigación como parte de su actividad profesional, carencia de viabilidad institucional para ejecutar el estudio, refirieron que el servicio no les brindaba el tiempo para ejecutar protocolos de investigación, escasas facilidades para realizar trabajos de investigación en el servicio, indicar que los jefes no estimulan la realización de la investigación y el no haber recibido financiamiento para investigar.

Sánchez y Collantes (2000) en el hospital Dos de Mayo, realizaron un estudio de tipo Transversal, comparativo, prospectivo. La población estuvo constituida por todos los profesionales de la salud del hospital Dos de Mayo con una muestra integrada por aproximadamente el 25% de ellos. Se realizó un muestreo randomizado por estratos, considerando como estrato a profesionales médicos, enfermeras, obstétricas, nutricionistas, asistentes sociales, odontólogos, psicólogos, tecnólogos médicos y químicos farmacéuticos. Establecieron como criterio de inclusión para este estudio el ser profesional de salud laborando por lo menos dos años, realizaron la recolección de datos a través de un cuestionario el cual fue entregado por 9 integrantes del estudio a los profesionales de salud elegidos para el estudio. Se solicitó previamente un consentimiento informado a cada uno de los profesionales elegidos. Los datos fueron ingresados y analizados usando el paquete estadístico SPSS, para cumplir los objetivos de este estudio se crearon dos grupos a comparar, profesionales investigadores y los no

investigadores de acuerdo a la definición dada. Las variables independientes fueron contrastadas entre los dos grupos para evidenciar los factores que determinan la baja producción científica entre los profesionales no investigadores. Las variables independientes cuantitativas fueron estudiadas usando medidas de tendencia central y de dispersión usando t de Student, las variables independientes categóricas se analizaron usando chi cuadrado, además se usó Regresión Logística para el análisis multivariado. Resultado de la investigación se encontraron que 160 (38%) de un total de 421 profesionales de salud del hospital Dos de Mayo fueron seleccionados al azar para llenar el cuestionario preparado para esta investigación. 9 (5.6%) de los profesionales elegidos para el estudio no pudieron participar por estar de vacaciones o no encontrarse trabajando en esos días en el hospital, y 9 (5.6%) no devolvieron el cuestionario llenado. 11 (6.8%) profesionales se negaron a participar. La principal razón de las personas que rehusaron a participar fue la referida falta de anonimato de las entrevistas pues se preguntaba acerca de varias características con las cuales se podría identificar al entrevistado. Finalmente 129 profesionales entraron al estudio, 73 (29.1%) de los 251 médicos, 29 (32.2%) de las 90 enfermeras, 7 (26%) de las 26 obstetrices, 3 (42.8%) de los 7 odontólogos, 6 (26.1%) de los 23 tecnólogos médicos, 4 (100%) psicólogos, 2 (50%) de los nutricionistas y 5 (41.7%) de las asistentes sociales. Las conclusiones del estudio mostraron que la baja producción en investigación en el Hospital Dos de Mayo estuvo asociada a factores limitantes como la falta de motivación hacia la investigación en los profesionales que no consideraban la investigación como parte de su actividad laboral, además se observó como justificación, la carencia de recompensas de los gestores de Servicio.

Verástegui Díaz (2002) en Lima, realizaron un estudio cuyas razones fueron localizar, evaluar y mostrar los determinantes académicos, administrativos de recursos humanos y económicos que puedan obstruir el ejercicio de la investigación científica en los docentes. En el mismo estudio se propusieron objetivos como el grado de conocimientos metodológicos, el ejercicio de la investigación científica en los profesores y plantear un conjunto de posibilidades que permitan incrementar el grado y calidad de la investigación científica en la Facultad de Medicina. La metodología que se usó fue de tipo descriptivo

explicativo. La población del estudio estuvo integrada por 132 docentes, 22 profesores principales, 46 asociados y 64 auxiliares a quienes se les administró una encuesta tipo cuestionario, la investigación finalizó planteando que la universidad peruana se había abstraído más en delinear profesionales que fomentar la ciencia y que el estudio no tuvo en cuenta la investigación científica como cometido de la universidad. Concluyen afirmando que es el deber de la universidad realizar estudios científicos para lograr el desarrollo de novedosas formas de enseñanza, para lograr mejoras de actitud del estudiante hacia la investigación científica, determinando que los inconvenientes hacia la investigación científica son la ausencia de estímulo en el aspecto personal, en el aspecto económico, en la ausencia de bibliografía actualizada, infraestructura adecuada y carencia de formación y talento hacia la investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Bases Teóricas de la variable Actitudes hacia la investigación científica

Definiciones preliminares

Whittaker OJ y Whittaker JS (1984) citados por Barragán-Velásquez y Cortés-Sotres (2009) refirieron que “Las actitudes son predisposiciones a responder en una forma más o menos emocional a ciertos objetos o ideas, son aprendidas, tienden a permanecer estables con el tiempo, son dirigidas hacia un objeto o idea particular” (p.147)

Cronológicamente el constructo actitud ha tenido innumerables formulaciones, tan numerosas como consultores se ocuparon del tema, haciendo real la frase de Allport (1935) citado por Gonzales (1981) "Actualmente se pueden medir las actitudes mejor de lo que se las puede definir" (p.1).

Aldana de Becerra, Marlen, Ramírez, y Stella (2011) mencionaron a Allport afirmando que: “Una actitud es una condición intelectual y neurofisiológico de

recursos, estructurado por la pericia, que desempeña una influencia directa sobre la evolución del recurso humano hacia todos los objetivos y situaciones correlacionadas con la misma” (p.299).

Myers citado por Aldana de Becerra et al (2011) señalaron que: “Las actitudes son estados psicológicos internos que se manifiestan a través de una serie de respuestas observables, que se pueden agrupar en tres dimensiones: afectivas (Sentimientos), cognoscitivas (Opiniones) y conductuales (Acciones manifiestas)” (p.299).

Por lo general se concibe la actitud, como una predisposición organizada para pensar, sentir, percibir y actuar ante un objeto, objetivo propósito en desarrollo, siendo esta una fortaleza hacia la misma, así para Aldana de Becerra et al., 2011 las actitudes se definen como “Una organización duradera y persistente de creencias conformadas por las dimensiones afectiva, cognoscitiva y conductual, que predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada” (p.300).

De esta forma las actitudes desencadenan sentimientos e ideas que pueden ser placenteras o desagradables sobre una materia, que permiten que esta sea aceptada o negada en este caso la investigación científica (Aldana de Becerra et al., 2011)

Oskamp (1993) y Schultz (2005) citados por Buzeta Riquelme (2011) “proponen que una adecuada definición de actitud debe ser capaz de dar cuenta sobre ciertas características propias, como son, disponibilidad a la respuesta, capacidad movilizadora, permanencia, naturaleza, representación en la memoria y carácter evaluativo” (p.7).

Fernández (2014) afirmo que “Las acciones efectuadas por personas que pertenecen a nuestro grupo de iguales o alejados del mismo, pueden influenciar en el modo de expresar nuestras propias acciones, las actitudes por su parte, podrían modificar nuestra forma de comportarnos de diferentes modos” (p.12).

Fishbein (1967) Citado por Stefani (2005) definió a la actitud como “una tendencia aplicada para contestar a un objetivo en forma contundentemente positiva o negativa, este elemento subraya los sentimientos positivos o negativos del sujeto relacionadas al comportamiento en estudio” (p.23).

En su sentido más general, la cultura científica es una combinación de capacidades, actitudes, valores, enfoques y conocimientos relacionados con la ciencia, un individuo con conocimientos de ciencias desarrollará habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones, se convertirá en un aprendiz de por vida y mantendrá su curiosidad sobre el mundo que lo rodea (Kaya, 2012).

Un individuo culto entiende la naturaleza de la ciencia y desarrollo científico; comprende los conceptos, principios, leyes y teorías básicas de la ciencia, y hace uso apropiado de estos; utiliza procesos científicos para resolver problemas y tomar decisiones; entiende la relación entre la ciencia y la tecnología, así como la ciencia y el medioambiente; y desarrolla intereses que hacen que la vida sea más rica y más satisfactoria (Kaya, 2012).

Ortega-Ruiz y Saura-Soler (1993) refirieron que las actitudes “han sido clasificadas como actitudes hacia la ciencia, referidas a la posición afectiva en relación con el aprendizaje de las disciplinas científicas, y actitudes científicas, que abarcan rasgos propios de científicos, tales como la curiosidad, la objetividad” (p.169).

Las actitudes hacia la investigación científica en su dimensión afectiva se expresan por sensaciones de aceptación o negación y se manifiestan en términos de afinidad-disensión hacia la misma. La dimensión cognoscitiva simboliza el conocimiento consciente del investigador, que dentro de determinados parámetros de evidencia, perciben lo que es real o infundado, aceptable o detestable, en relación a la investigación científica. La dimensión conductual está simbolizada por una preferencia de respuestas que conducen a hechos y

actuaciones vinculadas a la investigación científica (Aldana de Becerra & Ramírez, 2011).

Si bien es cierto que toda actitud es importante, las actitudes positivas hacia la ciencia adquieren gran trascendencia en momentos que la ciencia y tecnología adquieren cada día mayor importancia, en la medida en que el deseo o simpatía hacia la investigación se observan disminuidas en la sociedad (Ramos, 2008).

Entre los aportes iniciales al concepto de aptitudes positivas hacia la ciencia Ramos (2008) menciona que Klopfer (1971) elaboró un modelo de estratificación de un conjunto de conductas en una clase de ciencias de una institución como expresiones de actitudes positivas hacia la misma, entre ellas el agrado por la indagación científica como forma de expresión, regocijarse con las actividades diarias, y mostrar empatía por los temas científicos (Ramos, 2008).

Conceptualización de Actitud

Existen dos importantes conceptualizaciones de la actitud el modelo unidimensional y el multidimensional, el primero enfatiza el componente evaluativo para referirse a un sentimiento positivo o negativo hacia la persona, objeto o persona, diferenciando el concepto de actitud del concepto de creencia y de intención conductual, mientras que en el modelo multidimensional o de los tres componentes, la actitud se entiende como una predisposición a responder a alguna clase de estímulos con cierta clase de respuesta (Barragán-Velásquez y Cortéz-Sotres, 2009)

Formación de las actitudes

Al revisar la literatura médica se evidenció la existencia de las denominadas “teorías clásicas de la formación de las actitudes” las que aseveraron que éstas se inculcaban de forma similar a otras respuestas instruidas. Se estimaba

entonces que las contestaciones se consolidaban por procedimientos de supeditación clásica e instrumental (Ubillos y Mayordomo, 2010).

El Condicionamiento Clásico de las Actitudes

El condicionamiento clásico sugiere que un impulso neutro, insuficiente para provocar una réplica específica, adopta esta fortaleza, luego de la interacción reiterada de este último, con el impulso que desencadena dicha replica (Ubillos y Mayordomo, 2010).

De este modo se planteó que la configuración de las actitudes podía manifestarse por un modelo clásico y que éstas podían afectar y evidenciar distintas respuestas, así en un estudio en el que participaron estudiantes, se observó que a quienes se les mostro el nombre de algunos países ,acompañados por adjetivos positivos, negativos o neutros, se halló que las que fueron asociadas a adjetivos positivos se desarrollaban más positivamente que las asociadas con adjetivos negativos.

Se planteó entonces que en relación al condicionamiento clásico la respuesta actitudinal es consecuencia de la simple asociación entre el impulso condicionado y el incondicionado (Ubillos y Mayordomo, 2010).

El Condicionamiento Instrumental de las Actitudes.

Según el modelo del condicionamiento instrumental una respuesta que forma parte del catálogo de réplicas de un individuo puede ser fortalecida, la teoría plantea que aquellas situaciones desencadenadas que acudan acompañadas de consecuencias positivas para el individuo podrían ser reiteradas en mayor porcentaje que las que resulten de situaciones negativas (Stroebe y Jonas, 1996).

Una investigación típica elaborada por Verplanck en 1955 hallo que el reforzamiento verbal secundario a la observación diferencial de las conclusiones de los individuos producía un mayor porcentaje de opiniones cuando éstas eran

fortalecidas positivamente. Del mismo modo otros autores revelaron que las actitudes podían alterarse a través del fortalecimiento diferencial. Insko en 1965 interrogó a un grupo de estudiantes en relación a un asunto de interés, a un 50 % se les reforzó con respuestas verbales actitudinales favorables y al otro 50 % con respuestas actitudinales desfavorables, finalmente se entregó a los individuos un cuestionario para evaluar la actitud en relación al tema consecuencia del interrogatorio se concluyó que los grupos que fueron reforzados con ideas favorables tenían diferente actitud (Ubillos y Mayordomo, 2010)

Teorías sobre la influencia de las actitudes sobre nuestras conductas

Las conductas realizadas por los individuos de nuestro entorno como de los que no pertenecen al mismo, podrían influenciar en la forma de originar nuestras propias conductas. En ese sentido, las actitudes podrían ser capaces de alterar nuestra forma de comportarnos.

A continuación observaremos algunas teorías sobre las actitudes las mismas que podrían influenciar en nuestras conductas.

Teoría de la auto-representación

La teoría expone que con frecuencia los individuos por la única razón de ser aceptado en una sociedad, muestran actitudes de acuerdo a la comunidad a la que pertenecen. La aprobación que se adquiere por provocar adecuada impresión, es apreciada de forma más esencial que mostrar las reales actitudes personales (Fernández, 2014).

Así debido a los niveles de auto monitoreo con frecuencia deseamos la cohesión de nuestros propios comportamientos, para mostrarnos coherentes con las posturas generales, en ese sentido los individuos con alto grado de monitoreo son personas capaces de cambiar sus reales actitudes, así como de monitorizar y alterar sus propias sensaciones por la única razón de presentarse en sintonía con las emociones colectivas. Por otro lado, las personas con escaso grado de

monitoreo podrían ser poco hábiles para cambiar sus actitudes, estas últimas podrían ser individuos poco impresionables a los parámetros sociales y poseen la particularidad de no tener destrezas para mostrarse a sí mismo. Considerando la importancia en muchas personas de sentirse aceptado dentro de un grupo afín, es para ellos indispensable cambiar sus conductas hacia una situación para provocar adecuada impresión y sentirse aceptado por el grupo (Fernández, 2014).

Teoría de la disonancia cognitiva

Teoría presentada inicialmente por el psicólogo Festinger, quien refirió que, si un individuo en determinado instante plantea en su propio raciocinio dos actitudes o dos paradigmas opuestos entre sí, se produce un estado en la persona denominado disonancia cognitiva o incongruencia mental. En esa contraposición psicológica, los individuos alteran sus particulares actitudes para lograr que se produzca similitud con la conducta realizada para mermar la incongruencia. Es indispensable que el comportamiento mostrado para disminuir la inconsistencia y estrés presentados sea espontáneo y no por influencias ajenas que conduzcan a actuar acorde al estímulo ajeno, si fuera así no se podría plantear disonancia cognitiva. En conclusión, el autor destaca de la teoría, que los individuos podrían frecuentemente presentar una incongruencia de actitudes frente a una similar situación, en ese momento intentamos optimizar nuestra tensión asumiendo la conducta errada transgrediendo el orden colectivo predominante. Ergo se concluyó que los individuos experimentan incoherencia de actitudes en relación a una misma situación y que tratando de disminuir el estrés asumen una conducta diferente a la que tendrían en una situación normal alterando la norma social establecida (Fernández García, 2014).

Teoría de la acción razonada

La teoría de la acción razonada plantea que la conducta de los individuos se explica en base a la relación entre la creencia, actitud, la intención y el comportamiento, planteada por Ajzen y Fishbein en 1980 se fundamentó en una concepción unidimensional de la actitud de tipo afectivo. Se aplicó la lógica de la

utilidad o del valor tomando en cuenta los atributos positivos y negativos que se haya asociado a la conducta. Así, la Teoría de la Acción Razonada afirma que la conducta está influenciada por la intención de conducta, y ésta a su vez está influenciada por la actitud y la norma subjetiva (Ubillos y Mayordomo, 2010).

La teoría se fundamenta en implementar que los individuos evalúen las consecuencias de sus actos, previamente a estimar si van a proceder o no de una forma propia, ergo se va a fundamentar en desarrollar un pronóstico de las conductas individuales de las personas para poder entenderlas. La teoría no se originó para evaluar conductas antisociales, más si como una forma de demostrar los vínculos existentes entre las actitudes y la conducta social, sin embargo, posee abundante significancia para entender el progreso de actitudes antisociales. Se fundamenta en determinadas injerencias que de manera espontánea actúan en el progreso de actitudes distorsionadas así el avance de conductas distorsionadas se expresa en las injerencias adquiridas por las creencias, expectativas, actitudes y diversas variables que mantiene relación con la cognición social, considerando las demás situaciones, efectos indirectos mediados por otras variables (Fernández, 2014).

En este sentido Stefani (2005) refirió que “el mayor porcentaje de conductas ciudadanas relevantes están bajo el manejo consciente de la persona y siendo un ser cerebral encausa la información en forma ordenada, usándola organizadamente para formar el deseo de realizar (o no realizar) una conducta establecida” (p.16).

Reyes (2007) refirió que “Al separar analítica y operacionalmente la categoría actitud en un modelo teórico, el mérito de la Teoría de Acción Razonada consiste en elaborar un índice de probabilidad de la intención hacia la conducta que relaciona actitud con creencias del individuo” (p.66).

A pesar tener varias décadas de planteada, la Teoría de Acción Razonada facilita a pesar de ello la posibilidad de que los investigadores puedan averiguar el comportamiento de personas y grupos en situaciones sui generis.

Esta teoría ha sido usada en investigaciones que plantean predecir y comprender la actitud en la planificación familiar, el alcoholismo, la pérdida de peso, el voto, entre otras. Así mismo se puede usar en estudios de comportamientos institucionales como la labor pedagógica, el trabajo en infantes con exigencias especiales en lo académico y características del servicio. En este sentido la Teoría de Acción Razonada además de permitir estudios con mayor validez facilita un mayor área de acción en la implementación de investigaciones mejor organizadas y direccionadas a las áreas de interés (Reyes Rodriguez, 2007).

Teoría del Aprendizaje

La citada teoría intenta mostrar cómo se articula el aprendizaje de las conductas en los individuos el cual se produce a través del refuerzo, el castigo y el aprendizaje por observación. Esta situación acude a reafirmar que existen algunos estímulos como los sentimientos y otros como el comportamiento, los primeros denominados internos y los últimos los externos que acompañan a un evento que puede fortalecer éstos estímulos que se relacionaran al evento, actuando como 'señales' que indican que ese evento se va a producir (Fernández, 2014).

En relación a esta teoría, Akers (2006) citado por (Fernández García, 2014) manifestó que el comportamiento social se “adquiere y expresa del mismo modo que cualquier otra conducta donde el círculo social influye en la formación de las conductas adecuadas e inadecuadas, siendo la dirección y el contenido de la influencia lo que determina un comportamiento u otro” (p.16).

Propiedades de las Actitudes

Hernández et al., (2014) refirieron que “Las actitudes contienen múltiples cualidades, entre las que destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja); estas forman parte de la medición” (p.270).

Briñol y Falces (2010) refirieron que “La magnitud depende de su valencia (positiva o negativa) e intensidad (grado de valencia), la intensidad de la importancia de la actitud para la persona, intensidad de su evaluación, conocimiento del objeto de actitud, y la accesibilidad de la actitud” (p.459).

Las actitudes pueden ser medidas de dos formas, a través de medidas explícitas, por ejemplo los auto informes y medidas implícitas como son el priming y el test de actitudes implícitas, en relación a las medidas explícitas o directas el autor cita la más frecuente, conocida como la escala de Likert establecida por afirmaciones referidas al objeto de la actitud y el diferencial semántico en la que se califica al objeto de actitud sobre un conjunto de adjetivos bipolares uno positivo y otro negativo. En relación a las medidas implícitas se refieren a las evaluaciones rápidas, menos conscientes y más difícil de controlar, corregir esto según la expectativa de las personas (Cubas., 2013).

1.3.2. Bases Teóricas de la variable satisfacción laboral

Conceptualización de satisfacción

Según (Cavalcante, 2004) “El estudio de la satisfacción laboral se origina en la tercera década del siglo pasado, produciéndose su máximo nivel de análisis en los años 60, disminuyendo al surgir desinterés, al cuestionarse la relación entre la satisfacción laboral y la productividad” (p.98).

En la década de los 70 a raíz del absentismo y el abandono laboral resurge el interés por la satisfacción laboral, como una actitud con manifestaciones trascendentales para el individuo y la organización, así se evidencio una gran cantidad de artículos de investigación, la mayoría de origen americano que no fue respaldada de conceptos que aclaren la temática sobre el bienestar del individuo como trabajador. Ya en la década de los 80 el interés se situó en la relación entre el trabajo, la calidad de vida, la salud mental y la asociación de estos con la familia y el desarrollo individual en un espacio de crecimiento a largo plazo (Cavalgante, 2004).

No está clara la delimitación de las teorías sobre la satisfacción laboral en lo referente su origen, Locke(1976) citado por (Cavalgante, 2004) “reviso 3,300 investigaciones realizadas en los años 30 hallando que la relación entre el trabajo y la actividad| laboral ya era analizada en esos momentos, contextualizándose en la evolución histórica de las teorías organizacionales” (p.99).

Locke (1976) citado por (Cavalgante, 2004) manifestó “existen tres grandes escuelas de pensamiento en relación a la satisfacción laboral , la física económica, la escuela de las relaciones humanas y la escuela del desarrollo del por el trabajo (99).

La teoría de las relaciones humanas surgida en la década de los 30 del siglo XX y cuyo principal impulsor fue Elton Mayo, la misma fue luego también desarrollada por Maslow (1954), McGregor 1960), Herzberg (1966), y Lewin, (1947) quienes reforzaron lo más transcendental de materia de trabajo que es el recurso humano. Los citados autores auspiciaron la dimensión humana del trabajo, rescatando de esta teoría la oportunidad de desarrollo personal y crecimiento, asiéndose evidente que las relaciones humanas han sumado hacia la humanización del trabajo que ha impulsado la esencia del trabajo centrado en factores humanos como determinante de la producción (Cavalgante, 2004).

El constructo Satisfacción Laboral ha sido extensamente evaluado, encontrándose múltiples artículos en la bibliografía de la literatura laboral. Inicialmente fueron tres enfoques los que resaltaron en explicar sus causas, estructura y consecuencias: el enfoque del Juicio Cognitivo, fundamentado en teorías como la teoría de la discrepancia y la teoría del ajuste en el Trabajo; el enfoque de las Influencias Sociales, que alteran la percepción del trabajador y consecuencia las actitudes hacia el trabajo, y el enfoque de la Disposición Personal, que individualiza y prioriza la función de la personalidad y la disposición de las personas a gozar más o gozar menos de similares eventos (Alfaro y Leyton, 2012).

De este modo, Weiss y Cropanzano citado por Alfaro Leyton (2012) “propusieron un nuevo marco: el considerar que la Satisfacción Laboral tiene un componente cognitivo, de juicio racional, pero también un componente afectivo, y que ambos son afectados por las influencias sociales y la personalidad” (p.20).

La satisfacción laboral es un constructo que ha sido estudiado extensamente desde 1935, así Hoppok realizó las primeras investigaciones en relación a la Satisfacción laboral, que modifico importantemente la manera de percibir la interacción entre el personal que labora y la actividad que realiza. En ese contexto la evaluación de esta variable se transformó en un tema reiterativo en el estudio del ambiente organizacional debido a su influencia en el funcionamiento de las organizaciones y la calidad de vida del personal (Pérez & Fidalgo, 1995).

Boada y Tous (1993) citado por (Perez, 2011) señaló “La satisfacción laboral ha sido planteada, como un elemento que determina el nivel de confort que una persona percibe en su labor y transforma en un dilema fundamental para la investigación de la organización” (p.5).

La satisfacción laboral ha sido entendida y razonada de muchas maneras en dependencia de los conceptos teóricos planteados por distintos autores. A través de ellas se observan teorías diversas que plantean que la satisfacción laboral es un evento en el que intervienen muchas variables; estas variables se pueden configurar en diferentes categorías fundamentales: “las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este, entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental”.

Los rasgos personales juegan un importante rol en la determinación de los niveles individuales de satisfacción, siendo el ser humano singular, sus grados de satisfacción laboral son de suponerse sui generis, así estos estarán supeditados a los antecedentes individuales, la edad, el género, comportamiento, autoestima, autovaloración y el ámbito social y cultural en que se desarrolla el individuo. Estas

características son las que despliegan posibilidades , obligaciones y pretensiones en asociación al ámbito individual y laboral que delimita grados previamente citados (García, 2010).

(Ferrero & Navarro, 2011) refirieron que: “La satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral” (p.5).

Por consiguiente un trabajador satisfecho con su labor tendrá una conducta asertiva a las exigencias del mismo disminuyendo su eficiencia cuando se sienta insatisfecho (Ferrero & Navarro, 2011).

Requisitos como bienestar social y económico son importantes para que un trabajador sea eficiente, si un trabajador sufre carencias económicas es probable que la preocupación produzca desmotivación e insatisfacción que desencadenaran actitudes opuestas hacia las políticas laborales y lo que ellas signifiquen ((Ferrero & Navarro, 2011).

Aproximaciones teóricas

Teoría de Higiene-Motivacional

Presentada en 1954 por Herzberg, F, en su obra, *Work of the Nature of Man*, Frederik Herzberg afirmó que la presencia de determinados factores estaban relacionados con la satisfacción laboral, y su ausencia con la insatisfacción. Los factores que fueron origen de satisfacción laboral fueron llamados factores motivacionales o intrínsecos al trabajo entre ellos el logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance, los factores ausentes, que producían insatisfacción, se denominaron factores de higiene y o extrínsecos relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad. (Herzberg, 1954).

Teoría de las características de la Función

Hackman y Oldham (1980) citados por (Cavalgante, 2004) refirieron que “la satisfacción en el trabajo resulta de las características del trabajo que el individuo ejecuta” Los autores creyeron que a partir de la suma de conductas como la identidad, significado de las tareas, autonomía de función el recurso humano podría dar solución a temas relacionados a su labor desarrollando así nuevas formas de organización de trabajo. Este modelo fue originado en 1976 y tuvo como paradigma que los trabajadores eran mas estimulados por la satisfacción intrínseca resultante del desempeño de las actividades (Cavalgante, 2004).

Teoría de la adaptación al trabajo

Para Dawis y Lofquist (1984) la interacción entre el trabajador y el ambiente de trabajo era la base de la teoría de adaptación, la que era consecuencia de un proceso permanente y dinámico procurado por los trabajadores para impulsar y mantener relación con el ambiente de trabajo. Se destacó que existía alguna relación entre las competencias propias y las exigencias de la función y el contexto del trabajo y las necesidades individuales. De acuerdo a los autores la adaptación del individuo al trabajo deriva de las consecuencias positivas y de la satisfacción laboral, estos resultados dependían de la interacción entre las capacidades personales y las competencias requeridas para el desarrollo de la labor, determinándose una asociación entre el sistema de recompensas y los requerimientos personales. Los mismos refirieron los resultados positivos mediaban la relación entre la satisfacción laboral y las necesidades personales y que el retiro obligatorio del trabajo era producto de la insatisfacción laboral. Se concluía que la satisfacción en el trabajo era resultado de una discrepancia a nivel personal entre los requerimientos personales y las conductas que podían ser logradas por el desarrollo de una labor (Cavalgante, 2004).

Teoría de la discrepancia.

Ortiz Delgadillo (2013) citando a Locke (1976) en Cavalcante (2004) manifestó “Locke propone la teoría de la discrepancia, quien refirió que la satisfacción en el centro de labores, era producto de las coincidencias que se presenten entre valores y necesidades individuales y valores que podían ser alcanzados a través del desarrollo de labores” (p.24).

Se determinaron dos grupos fundamentales de necesidades, las físicas y las psicológicas, además de los valores, que son aspectos que la persona considera beneficiosos y que quiere obtener o mantener, en ese sentido los valores de un individuo eran ordenados por su importancia los que tenían una particular jerarquía.

La teoría presenta tres elementos, uno de ellos era la satisfacción favorecida por elementos producto del trabajo, que era la estimación afectiva de cada una de los factores del puesto, seguía el detalle o descripción de las dimensiones, donde se evidenciaban las sensaciones no emotivas que correspondan a las especificidades del trabajo y la última era la importancia o relevancia de las dimensiones, donde el individuo brinda un nivel valor a las dimensiones. De esta forma la satisfacción en el trabajo según la teoría de las discrepancias, es resultado del beneficio que se adjudique a cada uno de los elementos o dimensiones y la relación entre lo que se logra y lo que se esperaba lograr(Ortiz Delgadillo, 2013).

El Modelo de la Satisfacción por facetas

El citado modelo, también llamado teoría del equilibrio, mostrado ampliamente en el libro “Motivation of work” por Lawler en 1973, se fundamenta en los diferentes elementos del trabajo. Para Lawler la correlación entre satisfacción y productividad esta moderada a través de estímulos que se adquieren y por la equidad que se observa en concordancia con los estímulos (Ortiz Delgadillo, 2013)

(Ortiz Delgadillo, 2013) en relación a la teoría refirió que “la satisfacción está constituida por la discrepancia que se produce entre lo que el individuo tendría que obtener y lo que cree que obtiene. La comparación inicial que se manifiesta es a nivel intrapersonal y la siguiente a nivel interpersonal” (p.25).

En el contexto de esta teoría lo que el trabajador empleado considera debe recibir resulta de la evaluación de su productividad y de cumplimiento de las funciones asignadas y de la equiparación de la productividad y cumplimiento de funciones de otros individuos que el considere referentes (Cavalcante, 2004)

Cuando un trabajador encuentra coincidencia entre lo observa que recibe y lo que considera debe recibir se produce la satisfacción laboral, así también cuando el trabajador recibe menos recompensas de las que considera debe recibir nace la insatisfacción laboral, por ultimo cuando el individuo considera recibe más de lo que debe recibir se produce la sensación de inequidad, disconformidad, o culpabilidad (Ortiz Delgadillo, 2013).

Teoría del Ajuste Laboral

Tejedor (2011) señaló que “La Teoría del Ajuste Laboral, tiene sus orígenes en la obra de Dawis, England y Lofquist (1964), la misma que ha presentado durante el tiempo múltiples modificaciones (Lofquist y Dawis, 1969; Dawis y Lofquist, 1984)” (p.531).

Dawes (1994) citado por (Alfaro & Leyton, 2012) manifestó “La citada teoría refiere que cuanto más se asocien las experticias de un individuo con los necesidades de la organización, es presumible que se produzca una adecuada labor y que tal situación sea observada de forma asertiva por el empleador”(p.23).

“La teoría se basó en cuatro definiciones básicas; las capacidades, el valor de reforzamiento (que hace hincapié en el potencial supuesto para reforzar una conducta), la satisfacción, (que se relaciona con la sensación de bienestar

personal, y la correspondencia o congruencia entre persona-ambiente (Tejedor, 2011).

Esta última definición persona-ambiente es una construcción teórica conocida por quienes desarrollaban investigación sobre la teoría del ajuste laboral, la misma que estaba muy arraigada entre las teorías de desarrollo vocacional, esta moderna definición es una arista fundamental en la investigación y en la práctica de la orientación vocacional. Uno de los investigadores que más a favor de estos procesos de interacción en el ámbito de la orientación y el desarrollo vocacional fue Holland (1992) como fue expresado en su frase “la gente cambia los trabajos, los trabajos cambian a la gente”(Tejedor, 2011).

Teoría del grupo de referencia social

La satisfacción de la persona en el trabajo está asociada con las singularidades de su grupo de pertenencia., esto último según la teoría del grupo referencial. En el grupo de pertenencia es que el trabajador desarrolla ideas personales de su entorno (Cavalcante, 2004).

(Cavalcante, 2004) cito a Korman (1978) que refirió que “las características del trabajo al ser compatibles con esas normas y deseos, facilitan el desarrollo de actitudes más favorables con relación al trabajo y, consecuentemente, contribuyen a la satisfacción en el trabajo (p.114)

Teoría de las características del puesto

En 1976 Hackman y Oldman en su artículo “Motivation through the desing of work, test of a theory” desarrollaron las cinco dimensiones del denominado Modelo de las características del trabajo. Variedad de actitudes la primera de ellas, en la que el trabajo necesitaba se usen distintitas capacidades e ingenio para desarrollar las tareas asignadas, la segunda es la identidad de la tarea, que es la necesidad de localizar la finalidad de la tarea y finalizarla luego de iniciada, la significancia de actitudes se basaba en la forma como la actividad laboral producía un cambio en

la vida o trabajo del individuo, la autonomía se refería a la libertad de acción del trabajador para organizarse y adecuar procedimientos para lograr la tarea, y la quinta dimensión era la retroalimentación que era la manera como la actividad brindaba información que permitiese optimizar el desempeño del puesto (Ortiz, 2013).

Modelo del procesamiento social de la información

El modelo denominado procesamiento social de la información propuesto por Salancik (1977) y Pfeffer (1978), en relación a esta teoría, dice que la información que el individuo capta procedente del área de su dominio además del influjo social, adapta el núcleo que desata la sucesión de procesos de actitudes y la emergencia de las necesidades individuales (Cavalcante, 2004).

(Cavalcante, 2004) refirió en relación a las actitudes y las necesidades que estas se subordinan a 3 principios, “evaluación afectiva de la situación de trabajo, contexto social que ofrece información sobre actitudes consideradas adecuadas, percepción que el individuo tiene acerca de las razones que lo conducirían a manifestar determinados comportamientos en el pasado, basado en la atribución causal” (p.114).

Teoría de los eventos situacionales

Ortiz (2013) refirió en relación a esta teoría elaborada por Quarstein, McAffe y Glassman, que “la satisfacción laboral es producto de respuestas emocionales que expone el individuo ante su posición en la organización y está establecida por dos elementos, las características situacionales y los eventos situacionales” (p.31). Las características situacionales son los elementos que el individuo valora antes de tomar el empleo, por ejemplo, honorarios, ocasiones de fomento, políticas e inspección. Los factores situacionales son los elementos en el trabajo que no son pre-evaluados, más se plantea cuando el individuo ocupa el puesto, por ejemplo, salir previo a la hora o más tarde de la hora de salida (Chiang, Martin y Nuñez, 2010).

Cavalcante (2004), plantea que las características situacionales pueden ser estudiadas por el trabajador previo a que el individuo este de acuerdo en realizar la actividad pertinente al trabajo. Cuando se empieza el trabajo el trabajador evalúa elementos situacionales donde puede hallar posturas positivas o negativas.

Teoría Sustantiva

Actitudes

Modelo Cognitivo Conductual

Se tomó como referente teórico el modelo cognitivo conductual. Según (Batlle-Vila, 2008) “los modelos conductuales-cognitivos combinan el modelo de teoría del aprendizaje con aspectos del procesamiento de información, para explicar cómo se instauran conductas durante la infancia y adolescencia, al integrar estos modelos se integra los factores internos y externos del sujeto” (p.2).

La teoría cognitivo conductual combina las técnicas conductuales con la evaluación situacional determinada por la teoría cognitiva, esta teoría se basa en los patrones que el individuo aplica de su entorno social.

Como es evidente la teoría cognitivo conductual se basa en elementos teóricos de ambas teorías.

Modelo Conductual

Se basa específicamente en, como la conducta humana es integrada al individuo, es aprendida en relación al conocimiento y técnicas de la teoría del aprendizaje, enfatiza la actitud evidenciable al mismo tiempo los determinantes de su entorno social que se pueden manifestar, planteando que cuando hay circunstancias constantes, lo que define la desigualdad en los comportamiento de las personas es el aprendizaje, siendo así la ascendencia del entorno social determinante en la adecuación de las conductas(Batlle-Vila, 2008).

Esta corriente psicológica fue fundada por Watson la misma que estudiaba la conducta y su relación entre los estímulos y las respuestas. Se fundamentó en el positivismo, una corriente filosófica que planteó que el único conocimiento es el científico, que deriva del método científico. En este sentido se planteó que existía relación entre el positivismo y el conductismo y se tomó como base fundamental que solo se debía estudiar lo que era cuantificable, tangible, medible y esto mediante los experimentos. El modelo conductista plantea como premisa que los determinantes de la conducta son el estímulo y la respuesta, siendo esta conducta el objeto de estudio.

Tipos de modelo Conductual

Condicionamiento Clásico

El condicionamiento clásico se realizó a través de estudio en animales su principal impulsor fue Ivan Pavlov (1849-1936) quien uso estímulos del entorno para obtener manifestaciones reflejas en animales, como el sonido de una campanilla previo al alimentarse, así este modelo se interesaba en los estímulos que producían respuestas (Batlle_Vila, 2008).

Pavlov citado por (Batlle_Vila, 2008) manifestó que “existen estímulos neutros, que son los que no evocan respuesta sino se encuentran asociados a estímulos incondicionales, (son los que evocan la respuesta) y las respuestas” (p.2).

El condicionamiento clásico plantea que ante la presencia de un estímulo incondicionado se manifiesta una respuesta incondicionada, además ante la presencia de un estímulo neutro no existe una respuesta, pero si lo asociamos a un estímulo incondicionado se producirá una respuesta incondicionada. Producto de la asociación entre el estímulo neutro y la respuesta incondicionada se origina el estímulo condicionado y el estímulo condicionado resultara en una respuesta condicionada.

Condicionamiento Instrumental u Operante

En este modelo lo transcendental está en el comportamiento y en los efectos de sus conductas, así si a una conducta le continúa un estímulo o un reforzamiento efectivo, la conducta se reiterara cuando el individuo se localice en similar situación, en este modelo la importancia recae en el uso de estímulos positivos y negativos para alterar una conducta, de producirse un castigo por la conducta tampoco se repetirá y es probable que se si ignora, esta no será reproducida. (Batlle_Vila, 2008).

Modelo Cognitivo

La teoría cognitiva apareció en los años 50 del siglo pasado como una forma de crítica a la teoría conductista, en esencia reflejaba el aprendizaje del ser humano a través del tiempo mediante la práctica, interacción, haciendo uso de las propias experiencias. Estaba basado en el proceso de información, resolución de problemas y acercamiento razonable al comportamiento humano, el individuo usaba información generada por fuentes internas y externas que eran combinados para elaborar juicios sobre el comportamiento humano.

La teoría cognitiva hacía referencia a diferentes fases, como la motivación, necesaria como factor de estímulo externo e interno, el cual se podía aprender, la fase de la aprehensión que era la percepción selectiva de los elementos destacados, la fase de la adquisición que correspondía a la codificación de la información que ingresaba a la memoria de corto alcance y que era transformada como material verbal o imágenes mentales para alojarse en la memoria de largo alcance, la fase de retención que era la acumulación de elementos en la memoria de corto alcance además de la fase de recuperación, que correspondía a la recuperación de la información de la memoria de largo alcance en base a estímulos recibidos, finalizando con la fase de generalización, desempeño y retroalimentación.

(Rivas-Navarro, 2008) refirió que “La palabra cognición, de uso poco frecuente ordinariamente, es de origen latino (cognitivo=conocimiento, acción de conocer) que denotaba el proceso por el que las personas adquieren conocimientos” (p.66).

Se puede entonces afirmar que el modelo cognitivo está en permanente interacción con el individuo a partir de las experiencias diarias con su entorno, del cual recibe constantemente conocimientos nuevos o conocidos, así el aprendizaje es permanente a partir de nuevos actores, como son la informática, la información en prensa, los avances tecnológicos todos los cuales incrementan las creencias personales, las actitudes y la conducta psicológica (Rivas-Navarro, 2008).

“Las teorías cognitivas aseguran que los individuos son participantes activos en su entorno, juzgando y evaluando estímulos, interpretando eventos , sensaciones y aprendiendo de sus propias respuestas” (Batlle_Vila, 2008).

Modelo Cognitivo Conductual

(Aldana de Becerra & Caraballo, 2016) citaron a Barragán (2009) quien describió el modelo conductivo conductual como un modelo “epistemológico mediacional de explicación de adquisición de conocimiento, aprehensión de la realidad; toma como punto de partida información con que cuenta el sujeto, en forma de representaciones, símbolos con significado particular, mediante la cual interpreta y actúa en el mundo” (p.109).

Modelos Tridimensionales, Bidimensional y Unidimensional

Basado en el modelo tridimensional las actitudes incluyen tres dimensiones, la cognitivo, afectivo y conativo-conductual. Durante los años 70, dominadas por las teorías de la consistencia, se recalca que existía una alta relación entre estos tres componentes de la actitud, así cualquier variación en alguno de ellos provocaría cambios en sus similares. La teoría bidimensional refiere que la actitud

presenta un componente afectivo y un componente cognitivo y la unidimensional enfatiza el carácter evaluativo de la actitud (Ubillos & Mayordomo, 2010)

De estas tres dimensiones se considera que la cognitiva es la más importante, pues sin conocimiento es probable que existan menos sentimientos positivos hacia la investigación, este conocimiento es adquirido durante la formación en el pre grado y es dependiente de múltiples factores, desde la malla curricular, factores emocionales, factores sociales hasta las características pedagógicas y las actitudes que muestre hacia el área de las ciencias, en relación al factor sensitivo es evidente que las emociones juegan un rol importante en actitud del profesional hacia la investigación y finalmente el no menos importante componente conductual que asocia el deseo y ganas para con la investigación, remarcar que estas tres dimensiones están fuertemente asociadas.

Actualmente la presunción de la presencia de una relación entre los tres componentes descritos merece muchas críticas en el sentido de que plantea que el concepto de actitud simultáneamente resuelve la explicación del fenómeno (Aldana de Becerra & Ramírez, 2011).

Satisfacción Laboral

La investigación científica ha pretendido a través del tiempo colaborar con nuevos conocimientos en relación a la importancia de la satisfacción o insatisfacción laboral con otros determinantes laborales, así a pesar de existir evidencia de no existir una muy fuerte correlación entre la productividad y la satisfacción laboral, existen otros estudios que mostraron como conclusión que los profesionales más satisfechos laboralmente, realizaban mejor sus actividades cotidianas, en concordancia también se ha demostrado que a mayor satisfacción laboral se presentó mejor cultura institucional a pesar de que algunas actividades no eran parte de las que establecía su rol profesional, es decir eran más proactivos con la institución, esto último también se relacionó con el compromiso institucional y un menor porcentaje de abandono del trabajo, en concordancia con una adecuada política de estímulos y compensaciones, en resumen se planteó que la

satisfacción laboral es importante para el desarrollo profesional con una salud física y mental e institucional con la idea lógica de mejorar procesos y resultados (Cavalcante, 2004).

Teoría Motivacional de Maslow

En la teoría motivacional, Maslow plantea que los individuos poseerían una inclinación intrínseca al desarrollo, una propensión real hacia el crecimiento, que abarca tanto razones de carencia como motivos de progreso o crecimiento. El autor ingresa el constructo jerarquía de las necesidades, en las que estas, se encuentran estructuradas en diferentes niveles, en el sentido de una razón biológica plasmada por nuestra naturaleza heredada, de allí el nombre que recibe “instintoides de Maslow”.

Los niveles están estructurados de modo que las necesidades primarias o de déficit se encuentran en los niveles inferiores mientras que las necesidades de crecimiento o secundarias se encuentran en los niveles superiores, así las jerarquías que guardaron un orden que dependió de la importancia y prioridad, en el nivel inferior se encontraron las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima; y de desarrollo, al observar esta formación cuando las necesidades de un nivel son cubiertas, simplemente no se manifiesta un estado de insatisfacción, sino que el centro de atención pasa a ser establecido por las necesidades superiores o del siguiente nivel que son las necesidades pendientes de satisfacer (Angarita, 2007).

Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

En 1959 Frederick Herzberg publicó un estudio en relación a la satisfacción laboral en profesionales contadores e ingenieros, en el mismo el autor se preguntó, si existían factores en la actividad laboral de los profesionales que producían satisfacción laboral o insatisfacción laboral.

Herzberg propuso un paradigma de dos dimensiones en el que existían eventos que estimulaban la producción de actitudes en relación al trabajo y planteo como hipótesis la existencia de factores ocupacionales, no motivadores, denominados higiénicos o extrínsecos, entre ellos los lineamientos de la organización, la inspección, las relaciones interpersonales, las características de la actividad y los honorarios, según el autor en ausencia de estos eventos no se producía satisfacción laboral, más si se podía producir insatisfacción laboral. El mismo en sus conclusiones planteo la presencia de un grupo de factores que denominó motivadores, entre ellos, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso. En sus estudios él evidenció una fuerte relación entre los factores motivadores y efectos positivos en el rendimiento laboral a largo plazo, encontrando que los factores extrínsecos solo producían cambios a corto plazo (Del Toro & Salazar, 2011).

En resumen aquellos determinantes motivadores o intrínsecos tuvieron influencia en la presencia de satisfacción laboral, y los determinantes extrínsecos o higiénicos influenciaron en la presencia de insatisfacción laboral, estos determinantes o factores intrínsecos o motivacionales fueron también denominados de contenido mientras que los extrínsecos o higiénicos fueron denominados de contexto (Cavalcante, 2004).

Para el desarrollo de la teoría, el autor se basó en la jerarquía de Maslow, en ese sentido él refirió que no todos los factores contribuyen con la satisfacción; los convenientes a las necesidades primarias funcionan si no están cubiertos, mientras que los correspondientes a las necesidades secundarias acrecientan la satisfacción al realizarse. (Fernández-San Martín & Villagrasa-Ferrer, 1995).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en los profesionales de Salud del Instituto nacional de Ciencias Neurológicas?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?

1.5. Justificación del estudio.

1.5.1. Justificación Teórica

Las actitudes hacia la investigación y su relación con la satisfacción laboral fueron abordadas en este trabajo con la finalidad de conocer aquellas actitudes que puedan existir y que predispongan a la elaboración de proyectos de investigación y así tener la posibilidad de implementar estrategias que mejoren la producción científica.

El desarrollo de esta investigación tiene vigencia y se justifica pues sus resultados servirán como insumo para gestores y profesionales de salud con la finalidad de poner en práctica conocimientos adquiridos durante su formación (Ramírez, Gómez, y Londoño 2012).

Concomitantemente los resultados podrán usarse para desarrollar otras líneas de investigación.

Es conocido que la predisposición hacia las ciencias y la investigación se desarrolla durante el pregrado, dependiendo en parte, de las experticias y habilidades que los docentes puedan impartir a los estudiantes, así estas actitudes son conductas aprendidas y desarrolladas que permiten durante los años siguientes tener una conducta amigable hacia la investigación y el conocimiento (Mayta-Tristán 2013).

En conclusión, el desarrollo de esta investigación se justifica en la medida que no existen muchos estudios que aborden el conocimiento de la relación entre las actitudes hacia la investigación y su relación con la satisfacción laboral.

1.5.2. Justificación Metodológica

Para evaluar la satisfacción laboral en profesionales de salud se hizo uso de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, para el mismo se usó el

instrumento traducido al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo, denominada Escala General de Satisfacción NTP 394 (Pérez y Fidalgo, 1995), validada en el Perú por (Boluarte, 2014), la misma que evalúa la satisfacción laboral desde la Teoría de los Dos Factores o Teoría bifactorial de Herzberg.

1.5.3. Justificación Práctica

La baja producción científica en profesionales de la salud es una limitación importante en orden de lograr tecnología propia para el desarrollo del Perú, una de las razones de este problema, referida por los profesionales es la intensa carga laboral y los pocos incentivos de parte de los gestores de los hospitales (Bermúdez, 2013a). De igual modo se ha evidenciado que los estudiantes que asistieron o participaron en cursos de metodología de la investigación tuvieron actitudes positivas hacia la investigación científica (Vujaklija et al., 2010) Si se conoce que las actitudes son emociones positivas y de aceptación propiciadas durante el pregrado, dejadas de lado durante el desarrollo profesional se puede deducir que se requiere de instrumentos y estrategias que impulsen actitudes positivas hacia la investigación para lograr el desarrollo tecnológico (Bermúdez, 2013a).

1.5.4. Justificación Social

La investigación científica es un importante pilar del desarrollo científico y social, son aquellos países con mayor producción científica los que mejoran los estándares de salud pública, pues al igual que los países desarrollados pueden generar programas y políticas de salud basados en evidencia (Abudinén A, Soto V, & Rodríguez-Morales, 2012).

(Quintanilla-Montoya, 2008) Refirió que “Para justificar la escasa producción de conocimiento en América Latina se toma en cuenta la paupérrima inversión, sucesivamente se deduce la carencia de infraestructura tecnológica suficiente; se citan además la ausencia de lineamientos en investigación científica” (p.255).

Son estas suficientes razones para la baja producción científica; creemos que no, pues existen profesionales de la salud que sobresalen en nuestro medio bajo las mismas condiciones. No afirmo que las razones citadas que no sean importantes, pero ¿Como se explica que otros grupos de profesionales de la salud logren una óptima producción científica? (Bermúdez, 2013).

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

1.7.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la Investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la Investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

II. Marco Metodológico

2.1. Diseño de la investigación

Se planteó un diseño de estudio no experimental (Arguedas, 2010). Hernández et al, (2014) refirió que “la investigación no experimental se refiere a los que son resultado de la imposibilidad en la manipulación de las variables o de que se pueda colocar aleatoriamente a los participantes a las condiciones” (p.149). Como existen recompensas a las que se expongan los sujetos del estudio, los que son evaluados en su ambiente natural. (p.78)

2.1.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación es Cuantitativo, teórico de nivel básico, ya que se centra en estudiar y contribuir en el análisis de un problema. Descriptivo, porque su propósito fue describir las variables de estudio y transversal pues el desarrollo de la investigación se llevó a cabo en determinado espacio de tiempo (Hernández, 2014).

Enfoque Cuantitativo

Se aplicó el enfoque cuantitativo, Hernández Sampieri y Fernández, (2007) refirió que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.15).

El enfoque cuantitativo metodológicamente es secuencial, así consta de etapas que no podrían evitarse, su orden es estricto y riguroso. Se inicio con una idea que se circunscribió, de la misma se dedujeron objetivos e interrogantes de investigación, se realizaron los análisis de la literatura y se elaboro un marco teórico. De las interrogantes se platearon hipótesis y variables; se elaboro una estrategia para demostrarlas; se midio las variables en un determinado contexto; se analizaron los resultados en base a procedimientos estadísticos, y se obtuvieron conclusiones (Hernández et al. 2014).

Método hipotético deductivo

Nuestra investigación de acuerdo al propósito que persigue se enmarcó en el paradigma positivo, que se operacionalizó a través del sistema de investigación hipotético deductivo.

Según Vasilachis (1997) “Los paradigmas son los marcos teórico-metodológicos de interpretación de los fenómenos sociales creados y/o adoptados por los científicos sociales de acuerdo con supuestos que responden a interrogantes planteados” (p.81)

Vasilachis citado por Martínez (2013) manifestó que “Existen tres paradigmas que permiten el acercamiento a la realidad, son el materialista histórico el positivista y el interpretativo, luego entonces todo paradigma de investigación se apoya en sistemas filosóficos y se operacionaliza mediante un sistema de investigación” (p.1).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable

Actitudes hacia la investigación científica

Definición Conceptual

Dentro del modelo cognitivo conductual la actitud es definida por (Aldana de Becerra y Caraballo (2016) citando a Barragan (2009) como una “predisposición de respuesta ante un evento, integrada por cognición, emoción, conducta. El modelo cognitivo conductual resalta la importancia de la variable mediacional cognitiva, para establecer hipótesis inferenciales que permitan conocer la influencia de aspectos cognitivos en la emoción y conducta” (p.109)

Definición operacional

Es el puntaje obtenido por el personal nombrado y contratado del Instituto Nacional de Ciencias neurológicas, al responder el cuestionario, Actitudes hacia la Investigación Científica de Gloria Marlen Aldana de Becerra y Gilma Jeannette Caraballo Martínez.

Satisfacción laboral**Definición Conceptual**

Ésta se define como el “estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo” (Nava-Galán et al., 2013)

Definición operacional

Es el puntaje obtenido por el personal nombrado y contratado del Instituto Nacional de Ciencias neurológicas al responder el cuestionario de Font Roja (1981).

2.2.1. Operacionalización.

Tabla 1

Operacionalización de variable: Actitudes hacia la investigación científica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Afectiva	Eutrés. Animo. Comodidad. Frustración.	2, 3, 6, 11, 14, 17, 19, 25 y 27	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	No Adecuada:< 42 Regular: 42 – 52 Adecuada:> 52
Cognitivo	Competencia. Actitud. Conocimiento.	1, 7, 12, 15, 20, 22, 26, 28, 29, 31, 32, 33		
Conductual	Investigación. Trabajo en equipo. Compromiso. Capacitación Interés. Predisposición.	4, 5, 8, 9, 10, 13, 16, 18, 21, 23, 24 y 30 y 34).		

Tabla 2

Operacionalización de Variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Satisfacción por el trabajo.	Cansancio al final de la jornada. Falta de interés por el trabajo. Sensación de lo que hace no es importante. Falta de interés para realizar el trabajo.	7, 10, 11, 16	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo	Bajo: < 42 Moderado: 42 – 52 Alto: > 52
Tensión relacionada con el trabajo.	Reconocimiento por el trabajo. Cordial relación con los jefes. Concepto del trabajador. Rutina en el trabajo.	2, 3, 4, 5, 6	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo	
Competencia profesional.	Responsabilidad en el trabajo. Relaciones interpersonales con compañeros. Salario adecuado. Reconocimiento en el trabajo.	22, 23, 24	5= Muy de acuerdo	
Presión del trabajo	Recursos suficientes para el trabajo. Instalaciones físicas adecuadas. Oportunidades nuevas.			
Promoción profesional.	Concentración en el trabajo. Exceso de trabajo.	18, 20		
Relación interpersonal con sus superiores	Relaciones adecuadas con el personal.	9, 12, 17		
Relación interpersonal con sus compañeros.	Capacitación continua. Capacitación insuficiente.	13, 9 14		
Características extrínsecas de status.	Confianza de los superiores. Competencia adecuada. Satisfacción laboral.	 8, 15		
Monotonía laboral	Oportunidades de promoción laboral	1, 21		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población del presente estudio estuvo constituida por los profesionales de la salud del Instituto nacional de Ciencias Neurológicas, pertenecientes a los servicios de hospitalización, consultorios externos, servicio de emergencia.

Tabla 3

Distribución de la población y muestra

Personal	Población	Muestra de estudio	%
Personal Médico(a)	124	56	50%
Personal Enfermera(o)	124	56	50%
Total	248	112	100%

Nota: Oficina de Personal. (2017).

2.3.2. Muestra

La importancia de realizar un adecuado diseño muestral es que permita que el estudio se realice en menor tiempo, que se incurra en menos gastos, que se posibilite profundizar en el análisis de las variables y permita tener mayor control de las variables a estudiar. (López, 2004)

El muestreo así, es un método que sirve para seleccionar a parte de la población, la misma que debe cumplir con las características de la población de estudio (Canales, 2004, p.148).

En el presente trabajo de investigación, el método utilizado para el muestreo tuvo la finalidad de seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población, para ello se llevaron a cabo una serie de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se seleccionara un conjunto de elementos de la población que representan lo que sucede en toda esa población".(Mata et al, 1997:19) (López, 2004)

Para la muestra se utilizó la siguiente fórmula probabilística, para una población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

(Herrera, 2012, p.01)

Dónde:

N = Población total

Z α = 1.96 al cuadrado (95% de seguridad)

p = proporción esperada (5% = 0.05)

q = 1 – p

(1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en el estudio 3%)

Reemplazando fórmula probabilística

n = Muestra a investigar

Z² = 1.96 (95%)

p = proporción esperada (5% = 0.05)

q = 1 – p (1- 0.05 = 0.95)

d = precisión (en el estudio 3%).

$$n = \frac{248 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.03^2(248-1) + (1.96^2 \times 0.05 \times 0.95)} = 112$$

2.3.3. Muestreo

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175). En este sentido se realizó un muestreo de tipo probabilístico estratificado, donde la población estuvo dividida en estratos y de cada uno se tomó una muestra.

Entonces la muestra estuvo constituida por 112 profesionales de salud, en ellos se trabajó bajo un muestreo estratificado arrojando los siguientes datos:

$Pe/Pt * mt = me$ Pe : estrato de la población

Pt : población total Mt : muestra total

me : muestra estratificada

Médicos asistentes: 56

Licenciadas de enfermería: 56

Pt : 248 Muestra total: 112

Reemplazando $124/248 * 112 = 56$ médicos residentes

$124/248 * 112 = 56$ médicos asistentes

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, la que se realizó en el transcurso de las horas laborales de los profesionales de salud, tuvo una duración no mayor de 30 minutos

2.4.2. Instrumentos

Satisfacción Laboral

La presente investigación usó el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, el que constaba de 24 ítems medidos en una escala tipo Likert (evaluados entre 1 y 5), agrupados en 9 factores o dimensiones que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral (Núñez González, Estévez Guerra, Hernández Marrero, & Marrero Medina, 2007).

- a) Satisfacción por el trabajo;
- b) Tensión relacionada con el trabajo;
- c) Competencia profesional;
- d) Presión en el trabajo;

- e) Promoción profesional;
- f) Relación interpersonal con los superiores;
- g) Relación interpersonal con los compañeros;
- h) Características extrínsecas de estatus;
- i) Monotonía laboral.

Ficha técnica: instrumento de Actitudes hacia la investigación científica.

Nombre del Instrumento	Actitudes hacia la investigación científica.	
Autor/es:	Gloria Marlen Aldana de Becerra Gilma Jeannette Caraballo Martínez	
Objetivo del instrumento:	Medir Actitudes hacia la investigación científica.	
Población a la que se puede administrar:	Profesionales de enfermería, médicos.	
Forma de Administración:	Individual	
Tiempo de Aplicación:	15 minutos	
Descripción del Instrumento:	Dimensiones:	
	Afectiva:	Eutrés. Animo. Comodidad. Frustración.
	Cognitiva:	Competencia. Actitud. Conocimiento.
	Conductual:	Investigación. Trabajo en equipo. Compromiso. Capacitación. Interés. Capacitación.

Ítems: 34.

Escala de respuesta: 1= Muy en desacuerdo, 2 = En

desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo
 Baremo: No adecuado: < 42, Regular: 42 – 52,
 Adecuado: > 52

Validez de contenido: Juicio de expertos

Confiabilidad: Valor del alfa de Cronbach = 0,791

Ficha técnica: instrumento de Satisfacción laboral (Cuestionario Font Roja):

Nombre del Instrumento	Cuestionario Font Roja
Autor/es:	Aranaz (1988) revisado por Núñez (2006)
Objetivo del instrumento:	Mide satisfacción general en el trabajo.
Población a la que se puede administrar:	Profesionales de la Salud.
Forma de Administración:	Individual
Tiempo de Aplicación:	15 minutos
Descripción del Instrumento:	Dimensiones: Satisfacción por el trabajo: Cansancio al final de la jornada. Falta de interés por el trabajo. Sensación de lo que hace no es importante. Falta de interés para realizar el trabajo. Tensión relacionada con el trabajo: Reconocimiento por el trabajo Cordial relación con los jefes. Concepto del trabajador. Rutina en el trabajo. Responsabilidad en el trabajo Competencia profesional: Relaciones interpersonales con compañeros. Salario adecuado. Reconocimiento en el trabajo. Presión del trabajo: Recursos suficientes para el trabajo. Instalaciones físicas adecuadas. Promoción profesional: Oportunidades nuevas. Concentración en el trabajo. Exceso de trabajo. Relación interpersonal con sus superiores: Relaciones adecuadas con el personal. Capacitación continua. Relación interpersonal con sus compañeros: Capacitación insuficiente. Características extrínsecas de status: Confianza de los superiores. Competencia adecuada. Monotonía laboral: Satisfacción laboral. Oportunidades de promoción laboral

Ítems: 24.

Escala de respuesta: 1= Muy en desacuerdo,
2 = En desacuerdo,
3= Ni de acuerdo ni
en desacuerdo,
4= De acuerdo,
5= Muy de acuerdo

Baremo: Bajo: < 42, Moderado: 42 – 52, Alto: > 52

Validez de contenido: Juicio de expertos

Confiabilidad: Valor del alfa de Cronbach = 0,791

Baremos Actitud hacia la Investigación

Los resultados esperados en el total de la prueba en la categoría “muy baja” son 0, “baja” 34, “neutra” 68, “alta” 102 y “muy alta” 136. (Test), Habiéndose agrupado en 3 Baremos para su mejor interpretación.

Actitudes hacia la investigación.

Nivel	Rango
Adecuada	(92-136)
Regular	(46-91)
No Adecuada	(0-45)

Baremos Satisfacción Laboral

Niveles y rangos Establecidos para la Variable Satisfacción Laboral.

Los resultados esperados en el total de la prueba se han agrupado en 3 Baremos para su mejor interpretación.

SATISFACCION LABORAL

Nivel	Rango
Alta	(90-120)
Media	(57-89)
Baja	(24-56)

2.4.3. Validez

Hernández et al. (2014), plantearon que “La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba”. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. Hernández et al. (2004)

refieren que “La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos”. (p.127).

Se utilizaron los siguientes aspectos de validación:

- Indicadores : Criterios
- Claridad : Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
- Objetividad : Está expresado en conductas observables.
- Actualidad : Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- Suficiencia : Comprende los aspectos en cantidad y calidad
- Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
- Consistencia: Basado en aspectos teórico-científicos
- Coherencia : Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
- Metodología : La estrategia responde al propósito del diagnóstico
- Pertinencia : El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

Tabla 4

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Aplicable
Dra. Alicia Boluarte Carbajal.	Aplicable
Dr. Danilo Sánchez Coronel	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

2.4.4. Confiabilidad

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de actitud hacia la investigación científica.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	34

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	24

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica.

Estadística Descriptiva

El presente trabajo de investigación fue diseñado como un estudio no experimental, descriptivo, transversal para el mismo y luego de la recolección de los datos y la codificación se hizo uso de estadística descriptiva para el análisis de las variables.

Estadística Inferencial

En la tarea de estudiar el comportamiento, propiedades de nuestra muestra, además de la posibilidad de poder generalizar los resultados obtenidos a nuestra población se hizo uso de la estadística inferencial. Así a través del uso del método deductivo y basado en la probabilidad se evaluaron los datos obtenidos además de las hipótesis planteadas

Con la prueba de contrastación de hipótesis, se puso a prueba la hipótesis a nivel poblacional, dado que no se cumplían los requisitos para datos paramétricos, se usó el coeficiente de correlación de Spearman para datos no paramétricos, el nivel de significancia o probabilidad para aceptar la hipótesis se representó con la letra p . Para este estudio p se consideró igual a 0.05. Si p es <

o igual que 0.05 se aceptaba la hipótesis alterna, si p es $>$ que 0.05 se aceptaba la hipótesis nula.

2.6. Aspectos éticos

Se siguieron los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes.

Citas de los textos y documentos consultados.

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 7

Actitudes hacia la investigación Científica según género en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Genero		Total
		Hombre	Mujer	
Actitudes hacia la investigación científica	No Adecuada	8 15,4%	4 6,7%	12 10,7%
	Regular	7 13,5%	7 11,7%	14 12,5%
	Adecuada	37 71,2%	49 81,7%	86 76,8%
Total		52 100,0%	60 100,0%	112 100,0%

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica (Anexo 2)

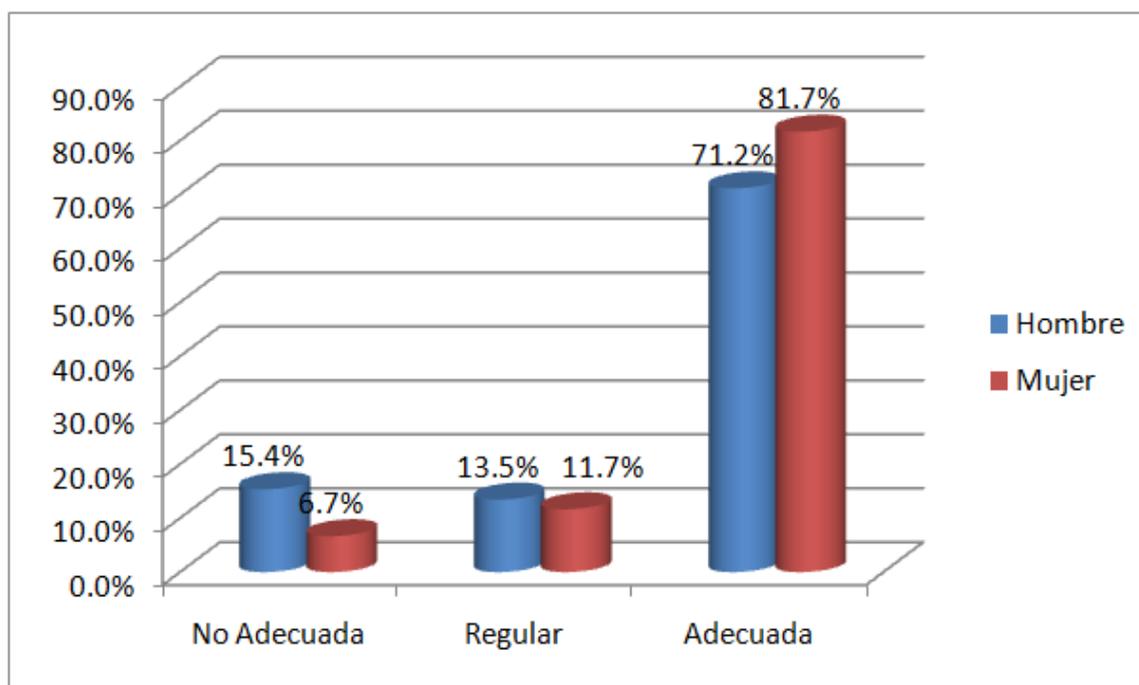


Figura 1. Diagrama de frecuencias de las actitudes hacia la investigación científica

Interpretación

Se observa en la tabla y figura; las actitudes hacia la investigación científica en el estrato adecuada, es ligeramente superior en el personal profesional femenino (adecuada 81.7%), al personal profesional masculino (adecuada 71.2%).

Tabla 8

Satisfacción Laboral según género en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Genero		Total
		Hombre	Mujer	
Satisfacción Laboral	Baja	9 8,0%	4 3,6%	13 11,6%
	Media	31 27,7%	35 31,3%	66 58,9%
	Alta	12 10,7%	21 18,8%	33 29,5%
Total		52 46,4%	60 53,6%	112 100,0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral (Anexo 2)

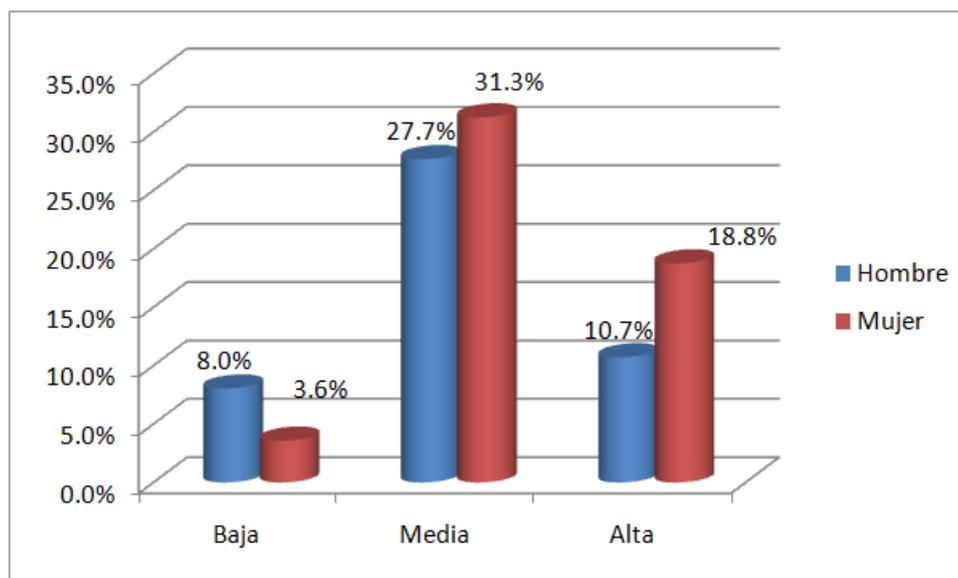


Figura 2. Diagrama de frecuencias de la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; la satisfacción laboral en el personal profesional femenino, es superior al personal profesional masculino en el estrato medio (31.3% versus 27.7%) y también en el estrato alto (18.8% versus un 10.7%).

Tabla 9

Actitudes hacia la investigación científica en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Adecuada	12	10,7	10,7
	Regular	14	12,5	23,2
	Adecuada	86	76,8	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

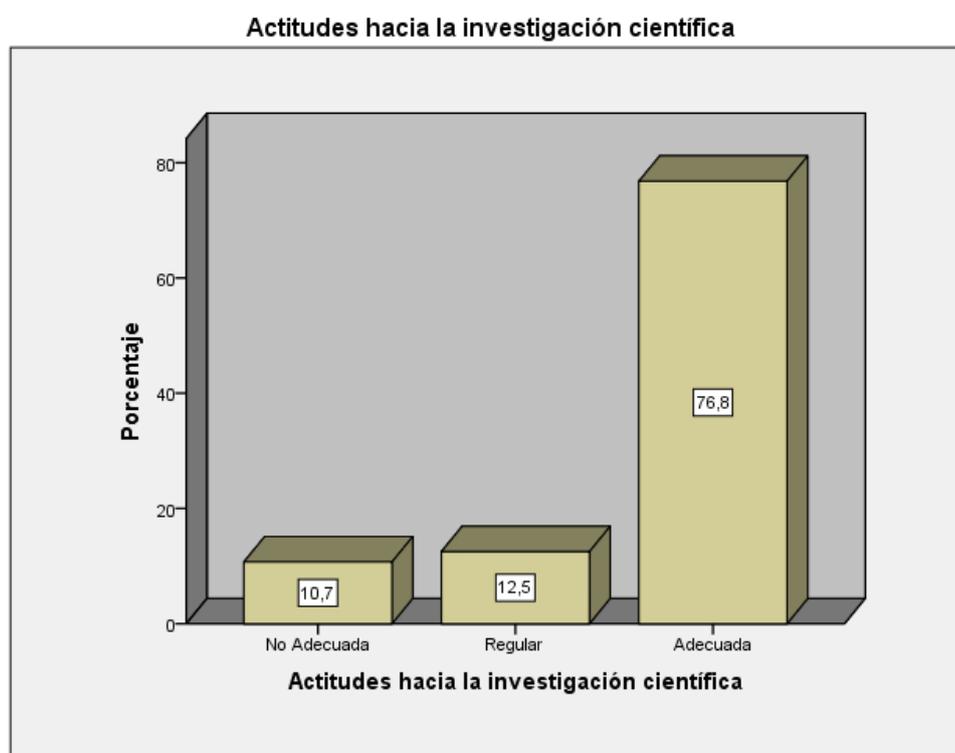


Figura 3. Diagrama de frecuencias de las actitudes hacia la investigación científica.

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; las actitudes hacia la investigación científica en el personal encuestado son muy superior en el nivel adecuado 76.8%.

Tabla 10

Satisfacción laboral según profesión en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Profesión		Total
		Médico	Enfermera	
Satisfacción Laboral	Baja	9 16,1%	4 7,1%	13 11,6%
	Media	36 64,3%	30 53,6%	66 58,9%
	Alta	11 19,6%	22 39,3%	33 29,5%
Total		56 100,0%	56 100,0%	112 100,0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral (Anexo 2)

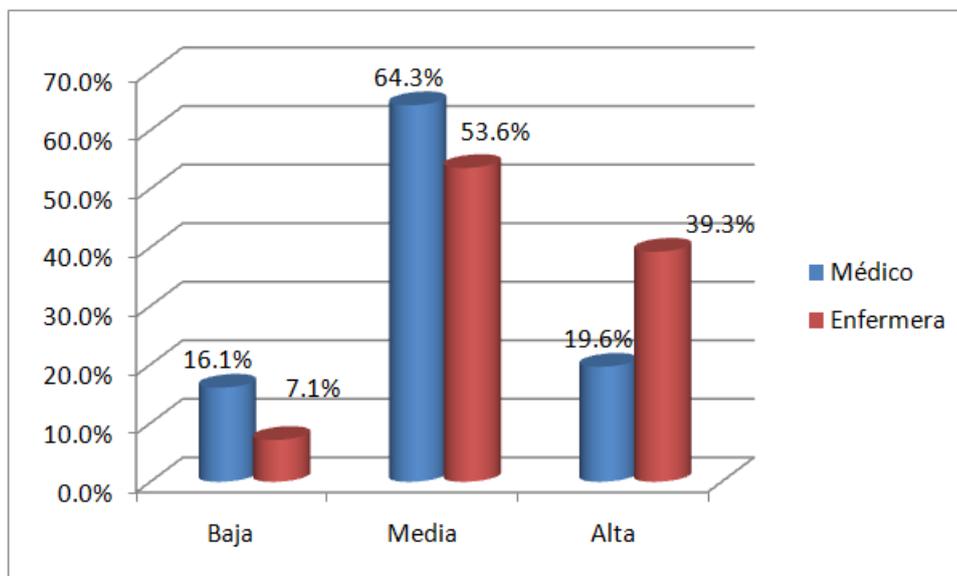


Figura 4. Diagrama de frecuencias de las actitudes hacia la investigación científica

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; correspondiente a la satisfacción laboral según profesión, en el grupo medio de satisfacción laboral el profesional médico es superior (64%) al grupo profesional enfermeras (53%), se evidencia también que en el grupo alta satisfacción laboral, predomina el grupo profesional enfermería (39.3%) sobre los médicos (19.6%).

Tabla 11

Satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	13	11,6	11,6
	Media	66	58,9	70,5
	Alta	33	29,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

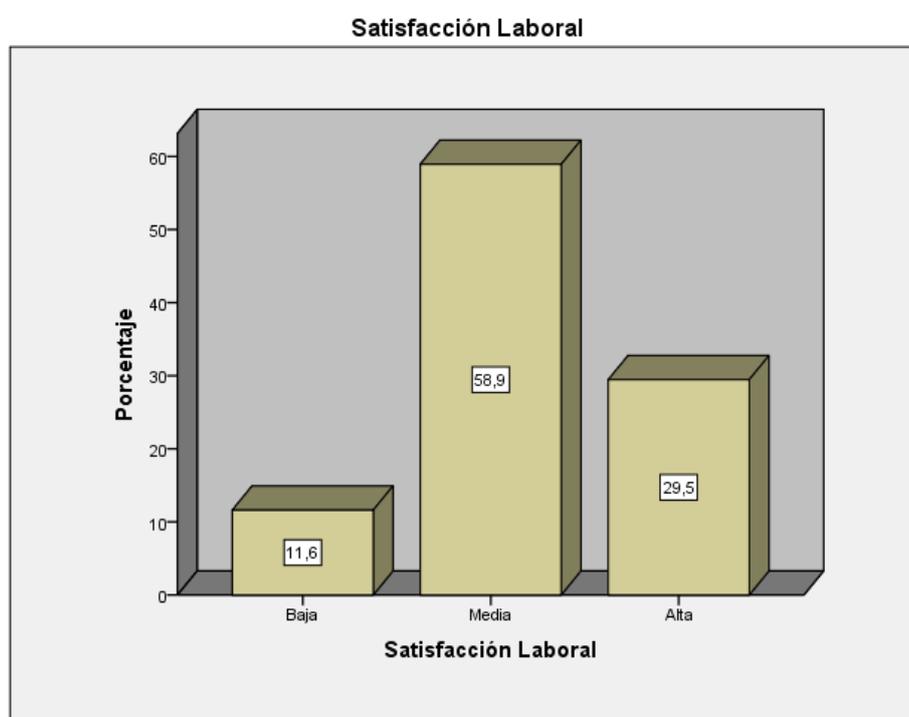


Figura 5. Diagrama de frecuencias de la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, es alta en el 29.5%, media en el 58.9% y baja en el 11.6% de los encuestados.

Tabla 12

Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Actitudes hacia la investigación científica	No Adecuada	11 9,8%	1 0,9%	0 0,0%	12 10,7%
	Regular	2 1,8%	12 10,7%	0 0,0%	14 12,5%
	Adecuada	0 0,0%	53 47,3%	33 29,5%	86 76,8%
Total		13 11,6%	66 58,9%	33 29,5%	112 100,0%

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

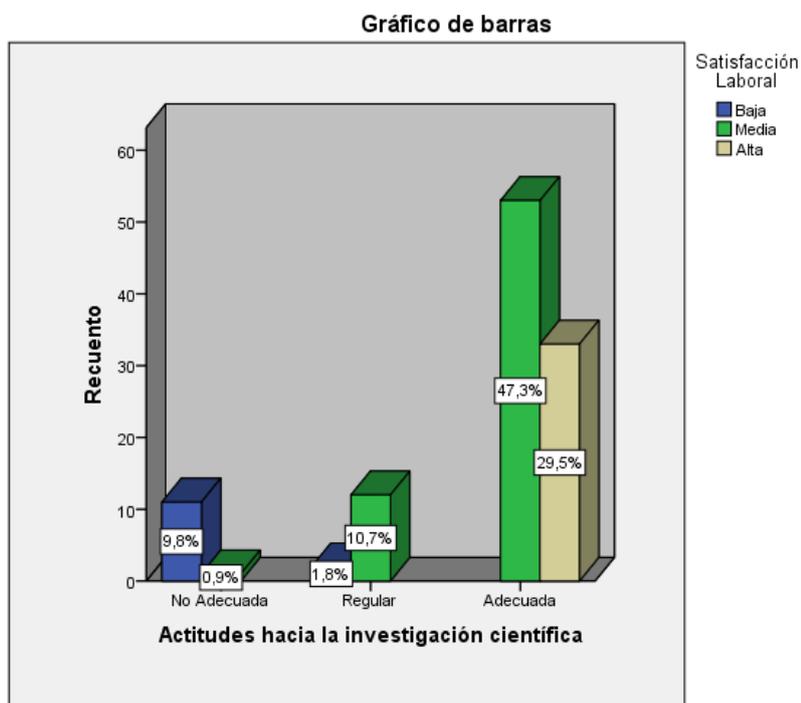


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de las actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral.

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; en el nivel adecuado de las actitudes hacia la investigación Científica, el 47,3% presento un nivel medio y el 29,5% de los encuestados presento un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 13

Componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Componente Afectiva	No Adecuada	11	0	0	11
	Regular	0	40	0	40
	Adecuada	2	26	33	61
Total		13	66	33	112
		11,6%	58,9%	29,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

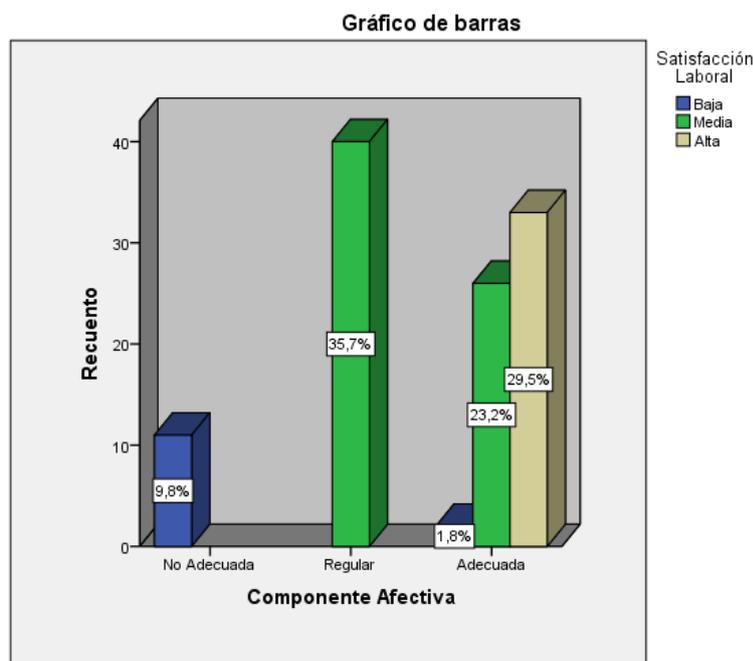


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica en el nivel adecuado fue de 23.2% para el nivel medio y 29.5% para el nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 14

Componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

	Satisfacción Laboral			Total
	Baja	Media	Alta	
No Adecuada	7	0	0	7
	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
Componente Cognitivo Regular	6	46	0	52
	5,4%	41,1%	0,0%	46,4%
Adecuada	0	20	33	53
	0,0%	17,9%	29,5%	47,3%
Total	13	66	33	112
	11,6%	58,9%	29,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

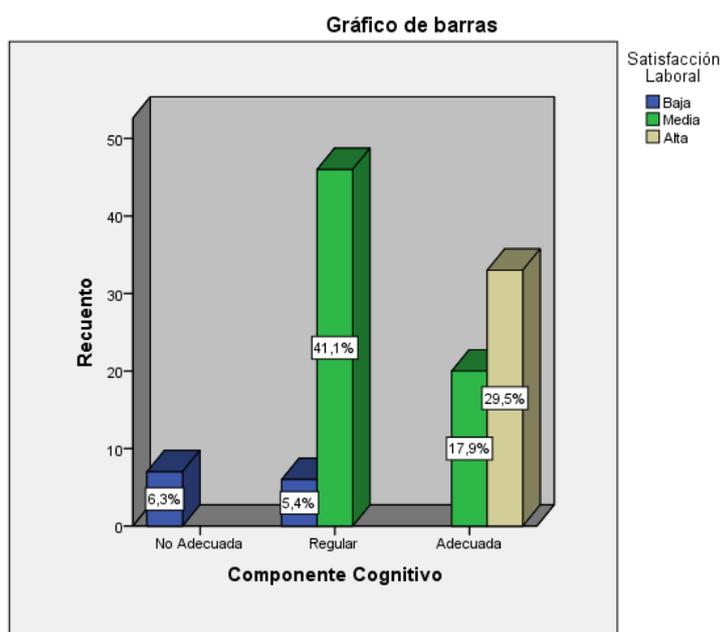


Figura 8 . Diagrama de barras agrupadas del componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; en el nivel regular del componente cognitivo de las actitudes hacia la investigación científica, el 41.1% de los encuestados presento satisfacción laboral media, en el nivel adecuado el 17.9% presento satisfacción laboral media y el 29.5% presento satisfacción laboral alta.

Tabla 15

Componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Componente Conductual	No Adecuada	11 9,8%	1 0,9%	0 0,0%	12 10,7%
	Regular	0 0,0%	10 8,9%	0 0,0%	10 8,9%
	Adecuada	2 1,8%	55 49,1%	33 29,5%	90 80,4%
Total		13 11,6%	66 58,9%	33 29,5%	112 100,0%

Fuente: Cuestionario de actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral (Anexo 2)

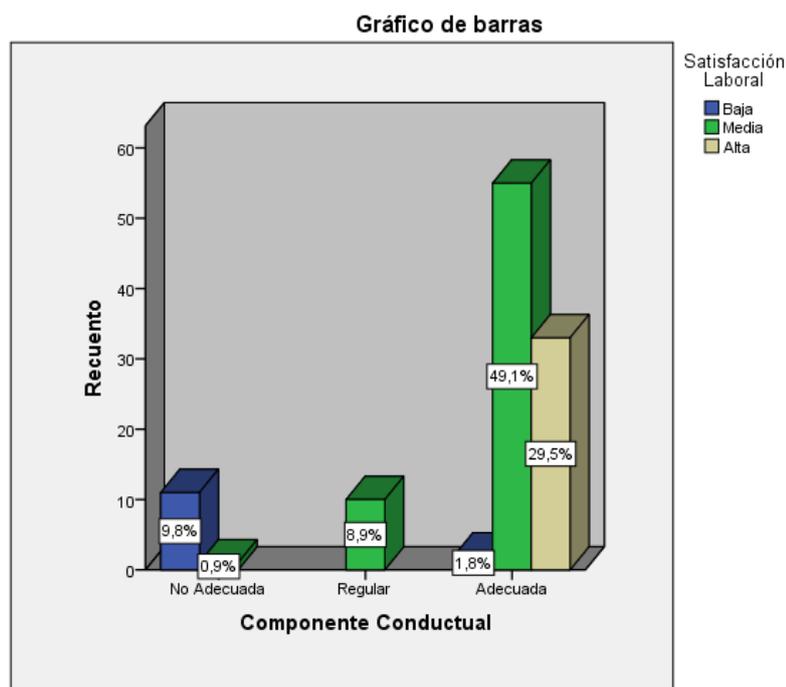


Figura 9. Diagrama de barras agrupadas del componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; en el nivel adecuado del componente conductual de la actitud hacia la investigación científica el 49.1% de los encuestados presenta satisfacción laboral media y un 29.5% de los encuestados presenta satisfacción laboral alta.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Nula

No existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Correlación actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Actitudes hacia la investigación científica
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,606**
		N	112
		Coeficiente de correlación	,000
Actitudes hacia la investigación científica		Sig. (bilateral)	1,000
		N	112
		Coeficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.606 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Alterna 1

Existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Nula

No existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 17

Correlación componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral.

Correlaciones			
		Satisfacción Laboral	Componente Afectiva
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
Rho de Spearman Componente Afectiva	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.674 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Alterna 2

Existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Nula

No existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 18

Correlación componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Componente Cognitivo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación 1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.
		N	112
Componente Cognitivo	Componente Cognitivo	Coeficiente de correlación ,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.746 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Alterna 3

Existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Hipótesis Nula

No existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 19

Correlación componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral

Correlaciones			
		Satisfacción Laboral	Componente Conductual
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
Componente Conductual	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.547 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

IV. Discusión

4.1. Discusión

Las actitudes hacia la investigación en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas fue una de las variables evaluadas en este estudio, del análisis de los resultados se evidencio que un 76.88% presento un nivel adecuado, nuestros resultados son similares a los obtenidos por Altannir & Alkatan (2018) 88.4%, Choo & Pung (2017) 64.3%, y Ortuño et al (2013) 74.2%, difiriendo con los obtenidos por García y Elustondo (2004) que concluyen que las actitudes son solo aceptables en 53.49%, Silva y Zuñiga-Cisneros (2013) con una actitud solo regular y Quispe-Carmelo (2014) que concluye que un 64% tuvo una actitud desfavorable hacia la investigación.

Estos resultados podrían tener una explicación en que “una actitud es una tendencia psicológica que se expresa en la evaluación de una entidad particular, de un modo favorable o desfavorable”(Cubas., 2013), así cada persona tendrá una forma particular de comportamiento que se puede relacionar con la cercanía a alguna de las dimensiones de la actitud, aquellas personas que tengan escaso conocimiento (cognitivo) de las herramientas metodológicas también desarrollaran un escaso componente afectivo y conductual en razón de los conocimientos sobre las citadas herramientas, no siendo así en el caso de profesionales que desarrollan el componente afectivo hacia la investigación pero no conocimientos metodológicos, estos últimos tendrán dificultades para desarrollar proyectos de investigación y podrían desarrollar actitudes positivas solo si desarrollan capacidades y conocimientos. Siendo que los profesionales de la salud emplean la mayoría de horas en la labor asistencial, será poco probable que puedan desarrollar estas experticias y actitudes hacia el conocimiento.

En relación a la variable, satisfacción laboral nuestra investigación evidencia que un 29.5% presenta un nivel alto, un 58.9% un nivel medio y un 11.6 % un nivel bajo de satisfacción laboral, basados en los resultados se deduce que la mayoría de trabajadores presentan un nivel entre medio y alto de satisfacción laboral aunque, es evidente que el mayor grupo se encuentra en un grado de satisfacción media, una explicación lógica de estos hallazgos, sería que

la satisfacción laboral deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, que en nuestro estudio son dependientes de factores intrínsecos como la responsabilidad, el logro, crecimiento personal entre otros, los que estarían en algún grado no siendo adecuadamente administrados en las actividades laborales de los profesionales de la salud del instituto (Cavalcante, 2004). En los mismos resultados se observa que en el nivel alto, los profesionales de enfermería presentan mayor satisfacción laboral (39.3%) que los médicos (19.6%); en el nivel medio de la satisfacción laboral se evidencia un 64.5% en médicos y un 53.6% en profesionales de enfermería, estos resultados son similares a los encontrados por Pablos-González y Cubo-Delgado (2015) y Pérez-Ciordia, Guillén-Grima, Brugos, y Aguinaga-Ontoso, (2013).

Del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.674 indica que existe relación positiva entre las variables, evidenciándose un nivel de correlación moderada, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; concluyendo que, existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Una teoría que explicaría la relación moderada entre estas variables es que la satisfacción laboral es dependiente de factores intrínsecos y que las actitudes hacia la investigación científica en su componente afectivo es un factor asociado a las emociones personales, en este sentido un afecto o disponibilidad para responder de cierta manera frente a un objeto o fenómeno social, en este caso la satisfacción laboral (Alonso, Alonso, & Valadez, 2015). Además los resultados muestran que en el nivel adecuado de las actitudes hacia la investigación, la satisfacción laboral en grado medio y alta llega a 52.7 % de la muestra estudiada, y en el nivel regular de las actitudes hacia la investigación científica, la satisfacción laboral de grado medio llegó a un 35.7 % de la muestra estudiada.

Del análisis de resultados en relación al objetivo específico 2, estos muestran que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.746, indica que

existe relación positiva entre las variables, además se presentó un nivel de correlación alto y un nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, que concluye que existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. El componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica en el nivel regular, alcanzó un 41.1% de los encuestados con satisfacción laboral media y el componente cognitivo de la citada variable en un nivel adecuada logró un 29.5% de los encuestados con satisfacción laboral alta. Siendo que los profesionales son participantes activos en su trabajo, juzgando, evaluando, interpretando eventos y sensaciones, es evidente que a mayor conocimiento se incrementara la posibilidad de desarrollar procesos y proyectos de investigación desencadenando diversos estados o niveles de satisfacción laboral (Batlle_Vila, 2008). Se muestra así, que existe un nivel alto de correlación entre el componente cognitivo y la satisfacción laboral, además que un porcentaje mayor de encuestados que presentan satisfacción laboral media, se encuentran en el nivel regular de las actitudes hacia la investigación y que la satisfacción laboral no es la mejor en el nivel adecuado de las actitudes hacia la investigación científica (Cepeda & San Román, 2010).

En relación objetivo específico 3, el análisis de los resultados evidencia una relación positiva (coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.547) entre las variables, además se encontró un nivel de correlación moderada. Siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluyendo que existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Se puso en evidencia que el 49.1 de encuestados con satisfacción laboral media y el 29.5% de encuestados con satisfacción laboral alta se encuentran en un nivel de actitudes hacia la investigación científica adecuada lo cual demuestra que los profesionales de la salud del instituto tienen en mente la investigación como una vivencia positiva sin

embargo en la práctica no actúan en consecuencia hacia la investigación científica lo cual podría tener su origen en la ausencia de conocimiento de herramientas metodológicas (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009).

En cuanto al objetivo general del estudio, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue 0.606, lo cual indica que existe relación positiva entre las variables Actitudes hacia la investigación y satisfacción laboral, además de un nivel de correlación moderado, el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyendo que existe relación entre las Actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. La correlación evidenciada, muestra que tanto las actitudes hacia la investigación y la satisfacción laboral son constructos que permiten acceder a sentimientos de bienestar, teniendo en cuenta que una actitud, desde la teoría tridimensional (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009), está integrada por tres componentes dependientes uno de otro, se puede inferir que provocaran en mayor o menor intensidad sentimientos positivos hacia la satisfacción laboral (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009), sin embargo otros estudios (Altannir & Alkatan, 2018) concluyeron que a pesar del insatisfactorio nivel de conocimientos sobre herramientas metodológicas (componente cognitivo) y presencia de percepciones erróneas sobre estudios de investigación los profesionales mostraron actitudes positivas hacia la investigación. Es evidente que algunas de las razones de existir de la institución son la investigación y originar nuevo conocimiento, es así que el profesional de la salud reconoce la investigación como función propia y considera que realizar investigación científica permite obtener beneficios a partir del ejercicio profesional, sin embargo está claro que otros consideran que no aporta reconocimiento, que existe falta de tiempo, falta de motivación, de conocimientos, de recursos económicos y hasta de recursos bibliográficos para investigar (Ortuño, Posada, & Fernández, 2013), pero a pesar de todo, los profesionales de la salud del instituto nacional de Ciencias Neurológicas en el presente estudio, en una gran mayoría presentan actitudes positivas hacia la investigación. Como explicar esta discrepancia, teniendo en cuenta adicionalmente nuestra realidad institucional y

nacional en la que se observa una paupérrima inversión en investigación (0.08% PBI) (Unesco e Instituto de Estadística, 2010).

Es así que la investigación científica se convierte en una de las principales herramientas para el desarrollo y crecimiento sostenible de una nación, el mismo que requiere de recurso humano con experticias metodológicas, en ese camino, lo más importante son las actitudes hacia la investigación, son esas conductas las que permiten que la producción científica se incremente cada año, sin embargo lo que se observa en nuestra nación y en el instituto nacional de ciencias neurológicas es que los profesionales de las salud a pesar de presentar una adecuada actitud hacia la investigación científica, no se involucran en proyectos de investigación sea por falta de tiempo puesto que la mayoría del tiempo se dedica a labor asistencia o por el escaso estímulo para la investigación , incluso se evidencia que aquellos asesores de tesis, aquellos encargados de las oficinas de asesoría o de los comité de ética no presentan una importante trayectoria en producción científica y menos de esta en revistas indizadas.

Se puede entonces plantear que existen factores que determinan que profesionales de la salud con un adecuado nivel de actitudes hacia la investigación científica influyan en el nivel de producción científica, siendo que la satisfacción laboral desde la teoría bifactorial estos factores deben estar relacionados al logro y la realización personal, queda entonces evaluar cuales pueden ser estos razones que deben empoderarse para logran que teniendo los profesionales de la salud un nivel adecuado de actitudes hacia la investigación científica resulte en un nivel superior al actual, en lo relacionado al producción científica.

V. Conclusiones

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.674, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.746, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.547, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.606, demostró una moderada asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** En relación a las Actitudes hacia la investigación científica fue evidente que estas están presentes en los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, haciéndose necesario aprovechar este potencial para lograr incrementar la realización de estudios de investigación.
- Segunda:** Con respecto a las Actitudes hacia la investigación científica proponemos implementar talleres prácticos cuyo producto sean proyectos de investigación, los que deberán ser monitoreados hasta su culminación y publicación, permitiendo que esta actividad reciba puntuación al momento de producirse ascensos.
- Tercera:** Con respecto a la satisfacción laboral, se recomienda evaluar aquellos componentes que por su ausencia producen falta de satisfacción laboral en los profesionales de la salud del instituto nacional de ciencias neurológicas.
- Cuarta:** Es fundamental realizar talleres de investigación que tengan como objetivo optimizar el conocimiento de herramientas metodológicas, además de impulsar la creación de grupos de investigación en los que participen diversos profesionales de la salud con la finalidad de ampliar la base de investigadores a otros profesionales del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.
- Quinta:** Se recomienda realizar coordinaciones con la oficina de investigación de la institución para sociabilizar a través de talleres o vía web, información necesaria para presentar proyectos de investigación al comité de ética de la institución, de forma que se optimice tiempos a través de la disminución de errores metodológicos o faltas éticas que demoren la aprobación de proyectos.

VII. Referencias Bibliográficas

- Abanto, Ton, Tirschwell, y Montano. (2013). Predictors of Functional Outcome among Stroke Patients in Lima, Peru. *Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases*, 22(7), 1156-1162. <https://doi.org/10.1016/j.jstrokecerebrovasdis.2012.11.021>
- Abudinén A, G., Soto V, D., y Rodríguez-Morales, A. J. (2012). Importancia de fomentar la investigación científica en salud pública desde pregrado. *Salud Pública de México*, 54(5), 459-462.
- Aldana de Becerra, y Caraballo. (2016). Escala para Medir Actitudes hacia la Investigación (EACIN): validación de contenido y confiabilidad. *Revista ALETHEIA*, 8(2).
- Aldana de Becerra, G. M., y Joya Ramírez, N. S. (2011). Actitudes hacia la investigación científica en docentes de metodología de la investigación. *Tabula Rasa*, (14).
- Aldana de Becerra, Marlen, Ramírez, y Stella. (2011). Actitudes hacia la investigación científica en docentes de metodología de la investigación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, (14), 295-309.
- Alfaro, y Leyton. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.
- Altannir, M., y Alkatan, H. M. (2018). Knowledge, attitudes, practices and perceptions of clinicians towards conducting clinical trials in an Academic Tertiary Care Center. *Saudi Med J*, 39(2), 191-196. <https://doi.org/10.15537/smj.2018.2.21093>
- Angarita, J. R. Q. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Aranaz. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*, (52), 63-68.
- Arguedas, A. (2010). Tipo de Diseño de Estudios de Investigación Biomédica. *Acta Médica Costarricense*, 52(1), 16-18.
- Asencio Cabot, E. (2014). Una aproximación a la concepción de ciencia en la contemporaneidad desde la perspectiva de la educación científica. *Ciencia*

- y Educação (Bauru), 20(3).
- Batlle-Villa. (2008). Clasificación en paidopsiquiatria. Conceptos y enfoques: Enfoque Cognitivo Conductual. Recuperado 8 de diciembre de 2017, a partir de http://paidopsiquiatria.cat/files/enfoque_cognitivo_coductual.pdf
- Bermúdez, G. (2013a). Investigación científica en el Perú: factor crítico de éxito para el desarrollo del país. Sinergia e Innovación, 1(2). Recuperado a partir de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/334666/1/130-444-1-PB.pdf>
- Bermúdez, G. (2013b). Investigación científica en el Perú: factor crítico de éxito para el desarrollo del país. Sinergia e Innovación, 1(2). Recuperado a partir de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/334666/1/130-444-1-PB.pdf>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. Revista Médica Herediana, 25(2), 80-84.
- Briñol, y Falces. (2010). Actitudes. Recuperado 1 de febrero de 2018, a partir de <https://www.uam.es/otros/persuasion/papers/Actitudes.pdf>
- Buzeta Riquelme, C. (2011). Actitudes hacia el Marketing: El caso de los Estudiantes de Negocios de la Universidad de Chile.
- Camacho-Avalosa, y Escalante-Osorio. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. Rev enferm Herediana., 111-117.
- Cavalcante. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. Recuperado a partir de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cepeda, y San Román. (2010). Actitud y motivación de la Enfermería de Castilla y León hacia la investigación. Revista Enfermería, 2, 19-28.
- Charles Huamaní, P. M.-T. (2010). Producción Científica Peruana en medicina y Redes de, Analisis del Science Citation Index 2000-2009. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 27(3), 315-325.
- Choo, T. L., y Pung, C. M. (2017). Attitudes, barriers and facilitators to the conduct

of research in government hospitals: a cross-sectional study among specialists in government hospitals, northern states of Malaysia. *Med J Malaysia*, 72(1), 27.

- Concytec. (2016). I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo 2016. Recuperado 15 de febrero de 2018, a partir de [https://portal.concytec.gob.pe/Colaboración imágenes/publicaciones/censo_2016/presentacion_resultados_censo_id.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/Colaboración%20imagenes/publicaciones/censo_2016/presentacion_resultados_censo_id.pdf)
- Cubas. (2013). Actitudes Estructura y Funciones. Recuperado 1 de febrero de 2018, a partir de <http://teresakaterinesanchezcubas.blogspot.com/2013/10/actitudes-estructura-y-funciones.html>
- Del Toro, y Salazar. (2011). Clima organizacional y satisfacción Laboral. *Clío América*, 204-227.
- Fernández García, R. (2014). Actitudes y comportamiento social.
- Fernández-San Martín, y Villagrasa-Ferrer. (1995). Estudio de la Satisfacción laboral y sus Determinantes en los Trabajadores Sanitarios. *Revista Española de Salud Pública*, (69), 487-497.
- Ferrero, B., y Navarro, A. (2011). Estudio de la Satisfacción Laboral en Yeseros. Recuperado 27 de diciembre de 2016, a partir de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%20Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1>
- Garcés, P. (2000). Investigación Científica (Ediciones Abya-Yala 2000). Recuperado a partir de <https://museoarqueologico.univalle.edu.co/imagenes/Proyecto%20de%20Grado%201/lecturas/Lectura%204.pdf>
- García, y Elustondo. (2004). Investigación en atención primaria: actitud y dificultades percibidas por nuestros médicos. *Atención primaria*, 34(10), 520–525.
- García Sánchez, J., Aguilera Terrats, J. R., y Castillo Rosas, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud.
- García, V. (2010). Satisfacción Laboral, Una aproximación teórica. Recuperado 27 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm>

- Garrido, A., y Luz, C. (2015). Actitudes hacia la diabetes del personal de salud medico tratante y pacientes con Diabetes Mellitus Tipo II en Lima Metropolitana-Perú, Enero 2015.
- Gonzales, P. (1981). La Educación de la Creatividad. Las actitudes y sus cambios. Recuperado 15 de diciembre de 2017, a partir de http://www.biopsychology.org/tesis_pilar/t_pilar06.htm
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). Metodología de la investigación.
- Hernández Sampieri, y Fernández. (2007). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1954). Teoría de la Motivación-Higiene. Teoría de la Organización, 71–91.
- Kaya, H. (2012). An Investigation into Upper Elementary Students' Attitudes towards Science. *European Journal of Physics Education*, 3(2), 22.
- López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 9(8). Recuperado a partir de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Manso. (2002). El Legado. *Revista Universidad EAFIT*.
- Martínez. (2013). Paradigmas de investigación. Manual Multimedia Para El Desarrollo De Trabajos De Investigación. Una Visión Desde La Epistemología Dialéctico Crítica. Recuperado De: <Http://Manualmultimediatestis.Com/Sites/Default/Files/Paradigmas%20de%20investigaci%C3%B3n.Pdf>.
- Mayta-Tristán, Cartagena-Klein, Pereyra-Elías, y Portillo. (2013). Apreciación de estudiantes de Medicina latinoamericanos sobre la capacitación universitaria en investigación científica. *Revista médica de Chile*, 141(6), 716-722. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872013000600005>
- Mayta-Tristán, P. (2013). Enseñando a publicar desde el pregrado. *Revista Médica de Risaralda*, 19(1).
- Moya. (2011). Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería: Investigación Aplicada en un Área Quirúrgica. Universidad de Cantabria. Recuperado a partir de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mi%20er%20S.pdf?sequence=1>

- Ortega-Ruiz, y Saura-Soler. (1993). La Formación de Actitudes Positivas Hacia el Estudio de las Ciencias Experimentales. *Revista de educación* no 301. Europa y la educación, 167.
- Ortiz Delgadillo, K. S. (2013). Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil (PhD Thesis). Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ortuño, Posada, y Fernández. (2013). Actitud y motivación frente a la investigación en un nuevo marco de oportunidad para los profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 22(3), 132-136. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962013000200004>
- Pablos-González, y Cubo-Delgado, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>
- Parra, Monge, y Vildósola. (2010). Factores relacionados con la producción científica de los médicos gastroenterólogos en Lima, Perú: periodo 2001-2006. Universidad Nacional mayor de San Marcos. Recuperado a partir de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2501/1/Parra_pv.pdf
- Pereyra, Huaccho, y Mayta, P. (2014). Publicación y factores asociados en docentes universitarios de investigación científica de escuelas de medicina del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 31(3), 424-430.
- Pérez, y Fidalgo. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción - ntp_394.pdf. Recuperado 27 de diciembre de 2016, a partir de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Perez, V. (2011). Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación-Hacia un modelo integrador. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado a partir de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Pérez-Ciordia, Guillén-Grima, Brugos, y Aguinaga-Ontoso. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales*

- del Sistema Sanitario de Navarra, 36(2), 253-262.
<https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
- Quintanilla-Montoya, A. L. (2008). La producción de conocimiento en América Latina. *Salud colectiva*, 4(3), 253-260.
- Quispe-Carmelo. (2014). Actitudes de los internos de enfermería hacia la investigación y la elaboración de tesis para titularse 2014. Recuperado 8 de diciembre de 2017, a partir de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WdnhvKqaON8J:cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4058/1/Quispe_cm.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b
- Ramirez Ortiz, R. E., Gómez Estrada, K. J., & Londoño Aldana, E. A. (2012). Relaciones existentes entre las emociones de los consumidores jóvenes de la ciudad de Cartagena y las variables ambientales en los centros comerciales. Universidad de Cartagena.
- Ramos, E. E. (2008). Conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema socio científico relacionado con los alimentos. Universidad de Málaga.
- Reyes Rodriguez. (2007). La Teoría de la Acción Razonada: Implicancias para el estudio de las actitudes. Recuperado a partir de http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1320437914_40.pdf
- Rojas. (2008). Por qué publicar artículos científicos. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 10(4), 120-137.
- Ruiz, R. (2010). Importancia de la investigación. *Revista Científica*, 20(2). Recuperado a partir de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-22592010000200001
- Sabatés, y Capdevila. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Electronic journal of research in educational psychology*, 8(22), 1283–1302.
- Sánchez, C., y Collantes, L. (2010). Importancia de la Investigación Científica en Enfermería. Recuperado 22 de noviembre de 2017, a partir de <http://www.enfermeriaperu.com/investigacion/factobajaprodives.htm>
- Silva, y Zuñiga-Cisneros. (2013). Conocimientos y actitudes acerca de la

- investigación científica. Archivos de Medicina, 9(1).
<https://doi.org/10.3823/1200>
- Stefani, D. (2005). Teoría de la Acción Razonada: Una propuesta de evaluación cuali-cuantitativa de las creencias acerca de la institucionalización geriátrica. *Revista Evaluar*, 5.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa.
- Tejedor, E. M. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529–535.
- Ubillos, y Mayordomo. (2010). Actitudes, Definición y medición , Componentes de la Actitud. Modelo de la Acción Razonada y Acción Planificada.
- Ucrós, Sanchez, y Cardeño. (2015). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 8(4), 107-116.
- Unesco. (2017). R y D Data Release: Explore the Human and Financial Resources Invested in Science. Recuperado 15 de febrero de 2018, a partir de <http://uis.unesco.org/en/news/rd-data-release-explore-human-and-financial-resources-invested-science>
- Unesco, (primero), & Instituto de Estadística. (2010). *Medición de la Investigación y el Desarrollo*. Recuperado a partir de [http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/TechPaper5_RD_SP_finalwc%20\(2\).pdf](http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/TechPaper5_RD_SP_finalwc%20(2).pdf)
- Valverde Caro, M. N. (2005). Actitud de las enfermeras hacia la investigación y factores que intervienen en su realización en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Vasilachis. (1997). El pensamiento de Habermas a la luz de una metodología propuesta de acceso a la teoría. *Estudios Sociológicos*, 79–107.
- Vea, H. B., y Saing, R. H. (s. f.). *Métodos y Técnicas Aplicadas a la Investigación en Atención Primaria de Salud*.
- Verástegui Díaz. (2002). Factores que dificultan la práctica de la investigación científica de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San

Marcos, Lima. Recuperado a partir de http://sisbib-03.unmsm.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=74928&query_desc=an%3A45798

Vujaklija, A., Hren, D., Sambunjak, D., Vodopivec, I., Ivaniš, A., Marušić, A., & Marušić, M. (2010). Can Teaching Research Methodology Influence Students' Attitude Toward Science? Cohort Study and Nonrandomized Trial in a Single Medical School. *Journal of Investigative Medicine*, 58(2), 282-286. <https://doi.org/10.2310/JIM.0b013e3181cb42d9>

Ynalvez, y Shrum. (2011). Professional networks, scientific collaboration, and publication productivity in resource-constrained research institutions in a developing country. *Research Policy*, 40(2), 204-216. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.10.004>

Anexos

ANEXO A

Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima 2018

AUTOR:

Br. Oscar Manuel Munive Morales

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el evaluar la relación entre las actitudes hacia la Investigación Científica y la Satisfacción Laboral en los Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, durante el primer semestre del 2018; la muestra se definió de forma aleatoria, simple, estratificada, que estuvo conformada por 112 profesionales, en los cuales se ha empleado las variables: Actitudes hacia la investigación científica y Nivel de Satisfacción laboral en profesionales de la salud.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, básico, descriptivo, transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Actitudes hacia la Investigación Científica y Cuestionario Font Roja, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: existe relación entre las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Palabras clave: Actitudes hacia la investigación científica y Nivel de Satisfacción laboral en profesionales de la salud.

Abstract

The general objective of this research was to evaluate the relationship between attitudes towards Scientific Research and Labor Satisfaction in Health Professionals of the National Institute of Neurological Sciences, during the first semester of 2018; the sample was defined in a random, simple, stratified way, which was made up of 112 professionals, in which the following variables were used: Attitudes toward scientific research and Level of job satisfaction in health professionals.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, basic, descriptive, transversal, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the instruments: Questionnaire Attitudes towards the Scientific Research and Font Roja Questionnaire, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: there is a relationship between attitudes towards scientific research and job satisfaction in health professionals of the National Institute of Neurological Sciences.

Keywords: Attitudes toward scientific research and Level of job satisfaction in health professionals.

Introducción

Por lo general se concibe la actitud, como una predisposición organizada para pensar, sentir, percibir y actuar ante un objeto, objetivo o propósito en desarrollo, siendo esta una fortaleza hacia la misma, así para (Aldana de Becerra & Caraballo, 2016) las actitudes se definen como “Una organización duradera y persistente de creencias conformadas por las dimensiones afectiva, cognoscitiva y conductual, que predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada” (p.300).

En su sentido más general, la cultura científica es una combinación de capacidades, actitudes, valores, enfoques y conocimientos relacionados con la ciencia, un individuo con conocimientos de ciencias desarrollará habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones, se convertirá

en un aprendiz de por vida y mantendrá su curiosidad sobre el mundo que lo rodea (Kaya, 2012).

En relación a las actitudes sobre temas como la investigación, se ha destacado que pueden estar basadas en sentimientos, conocimientos o experiencias propias, en ese contexto, cabe plantear interrogantes como, ¿Qué sucedería si estas conductas no hubiesen sido afianzadas durante los años de formación académica?, ¿Estarían presentes a la hora de involucrarse en temas de investigación? , ¿Qué tan importante es en este momento conocer si las actitudes personales impulsan la investigación? (Ramos, 2008).

Debemos plantearnos entonces, que sucede en un país con múltiples universidades y centros de investigación en hospitales e institutos, donde docentes y profesionales de la salud, incluso los que trabajan y asesoran en temas de investigación, presentan una escasa corte de producción de artículos de investigación y mucho menos en lo referente a publicaciones de los mismos en revistas indizadas (Pereyra, Huaccho, & Mayta, 2014).

En ese contexto la investigación reviste transcendental importancia en el desarrollo personal e institucional en las que se realiza (Ruiz, 2010), sin embargo, se debe mencionar que existen factores que influyen en la paupérrima producción científica, entre ellos se menciona la falta de bases de datos, la sobrecarga laboral y la falta de incentivos (Parra, Monge, & Vildósola, 2010).

Así se observa que las actitudes hacia la investigación y la producción científica podrían ser en parte dependientes de factores materiales como los incentivos y la carga laboral, más al evidenciar estratos de profesionales que dedican más horas de tiempo hacia la investigación a pesar de los factores descritos, podría inferirse que no todas las actitudes son dependientes de factores económicos o materiales, están también los que se desarrollan a partir de otros componentes como el aprendizaje, la personalidad, los sentimientos afectivos hacia el conocimiento y la ciencia (Hernández et al., 2014).

En lo que respecta a las actitudes para la investigación, (Garcés, 2000) refirió, “A pesar de que los resultados de las investigaciones se hallan a la vista de todos (publicaciones diversas), las actitudes de muchos sectores no es la mejor”. (p.20) así se pudo deducir que existen individuos que justifican su escasa

inclinación hacia la investigación, culpando a la intensidad de la actividad laboral, o la falta de apoyo institucional.

Muchos consideraron que la experiencia propia podría reemplazar a lo que denominaron “conocimientos adquiridos” a luz de la evidencia y dejaron esta tarea a personas que eran “investigadores reconocidos”, siendo renuentes a los resultados de las mismas, a pesar de que alteraban las pautas del pensamiento y la conducta (Garcés, 2000)

Conocer como interaccionan las actitudes hacia la investigación y la satisfacción laboral es un tema no explorado en estudios previos, por ello se convirtió en un objetivo principal de nuestra investigación.

Metodología

El tipo de investigación es Cuantitativo, teórico de nivel básico, descriptivo, correlacional de diseño no experimenta y corte transversal.

La población del presente estudio estuvo constituida por 248 profesionales de la salud del Instituto nacional de Ciencias Neurológicas, pertenecientes a los servicios de hospitalización, consultorios externos, la muestra estuvo formada por 56 médicos y 56 licenciados en enfermería.

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V. 22, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición y estadística no paramétrica para la contratación de las hipótesis del estudio a nivel poblacional, para ello se usó el coeficiente de correlación de Spearman, el nivel de significancia o probabilidad para aceptar la hipótesis se representó con la letra p , para este estudio p se consideró igual a 0.05. Si p es $<$ o igual que 0.05 se aceptaba la hipótesis alterna, si p es $>$ que 0.05 se aceptaba la hipótesis nula.

Los datos del estudio fueron obtenidos a través del uso de encuestas, las que previamente fueron sometidas a procedimientos de valides de contenido a través del juicio de tres expertos y de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

Los instrumentos utilizados fueron la encuesta Actitudes hacia la investigación científica de Gloria Aldana de Becerra y Gilma Caraballo Martínez y el cuestionario de Satisfacción laboral de Font Rojas.

Resultados

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.606 indica que existe relación positiva entre las variables, actitudes hacia la investigación científica y satisfacción laboral, además se encuentra un nivel de correlación moderada con nivel de significancia altamente significativo; se concluye que existe relación entre las citadas variable en los profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.674 indica que existe relación positiva entre las variables componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderada, siendo el nivel de significancia altamente significativo, se concluye que existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.746 indica que existe relación positiva entre las variables componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral, además se encuentra en un nivel de correlación alta con un nivel altamente significativo, se concluye que, existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.547 indica que existe relación positiva entre las variables componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral, se evidencio una correlación moderada y un nivel de significancia bilateral altamente significativo, concluyendo que existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Discusión

Una teoría que explicaría la relación moderada entre las variables componente afectivo hacia la investigación científica y la satisfacción laboral es que la satisfacción laboral es dependiente de factores intrínsecos y que las actitudes hacia la investigación científica en su componente afectivo es un factor

asociado a las emociones personales, en este sentido un afecto o disponibilidad para responder de cierta manera frente a un objeto o fenómeno social, en este caso la satisfacción laboral (Alonso et al., 2015). Además los resultados muestran que en el nivel adecuado de las actitudes hacia la investigación, la satisfacción laboral en grado medio y alta llega a 52.7 % de la muestra estudiada, y en el nivel regular de las actitudes hacia la investigación científica, la satisfacción laboral de grado medio llegó a un 35.7 % de la muestra estudiada.

El componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica en el nivel regular, alcanzó un 41.1% de los encuestados con satisfacción laboral media y el componente cognitivo de la citada variable en un nivel adecuada logró un 29.5% de los encuestados con satisfacción laboral alta. Siendo que los profesionales son participantes activos en su trabajo, juzgando, evaluando, interpretando eventos y sensaciones, es evidente que a mayor conocimiento se incrementara la posibilidad de desarrollar procesos y proyectos de investigación desencadenando diversos estados o niveles de satisfacción laboral (Batlle_Vila, 2008). Se muestra así, que existe un nivel alto de correlación entre el componente cognitivo y la satisfacción laboral, además que un porcentaje mayor de encuestados que presentan satisfacción laboral media, se encuentran en el nivel regular de las actitudes hacia la investigación y que la satisfacción laboral no es la mejor en el nivel adecuado de las actitudes hacia la investigación científica (Cepeda & San Román, 2010).

Se puso en evidencia que el 49.1 de encuestados con satisfacción laboral media y el 29.5% de encuestados con satisfacción laboral alta se encuentran en un nivel de actitudes hacia la investigación científica adecuada lo cual demuestra que los profesionales de la salud del instituto tienen en mente la investigación como una vivencia positiva sin embargo en la práctica no actúan en consecuencia hacia la investigación científica lo cual podría tener su origen en la ausencia de conocimiento de herramientas metodológicas (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009).

Se muestra que tanto las actitudes hacia la investigación y la satisfacción laboral son constructos que permiten acceder a sentimientos de bienestar, teniendo en cuenta que una actitud, desde la teoría tridimensional (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009), está integrada por tres componentes

dependientes uno de otro, se puede inferir que provocaran en mayor o menor intensidad sentimientos positivos hacia la satisfacción laboral (Barragán-Velásquez & Cortéz-Sotres, 2009), sin embargo otros estudios (Altannir & Alkatan, 2018) concluyeron que a pesar del insatisfactorio nivel de conocimientos sobre herramientas metodológicas (componente cognitivo) y presencia de percepciones erróneas sobre estudios de investigación los profesionales mostraron actitudes positivas hacia la investigación.

Es evidente que algunas de las razones de existir de la institución son la investigación y originar nuevo conocimiento, es así que el profesional de la salud reconoce la investigación como función propia y considera que realizar investigación científica permite obtener beneficios a partir del ejercicio profesional, sin embargo está claro que otros consideran que no aporta reconocimiento, que existe falta de tiempo, falta de motivación, de conocimientos, de recursos económicos y hasta de recursos bibliográficos para investigar (Ortuño et al., 2013), pero a pesar de todo, los profesionales de la salud del instituto nacional de Ciencias Neurológicas en el presente estudio, en una gran mayoría presentan actitudes positivas hacia la investigación. Como explicar esta discrepancia, teniendo en cuenta adicionalmente nuestra realidad institucional y nacional en la que se observa una paupérrima inversión en investigación (0.08% PBI) (Unesco & Instituto de Estadística, 2010).

Conclusiones

La presente investigación, demuestra que existe relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación, demostró una moderada asociación entre las variables.

Se evidencia que existe relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación, demostró una alta asociación entre las variables.

Se demuestra que existe relación entre el componente conductual de la actitud hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la

salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.; siendo que el coeficiente de correlación, demostró una moderada asociación entre las variables.

Se evidencia en relación a nuestra hipótesis general que existe relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas; siendo que el coeficiente de correlación, demostró una moderada asociación entre las variables.

Bibliografía

Aldana de Becerra, y Caraballo. (2016). Escala para Medir Actitudes hacia la Investigación (EACIN): validación de contenido y confiabilidad. Revista ALETHEIA, 8(2).

Alonso, Alonso y Valadez Actitudes hacia la investigación científica en estudiantes de enfermería. (2015) Cuidado y Arte 4(7), 22-35, Revista electrónica. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjrqKyfh8DaAhUutIkKHSdWDGGEQFggoMAE&url=http%3A%2F%2Fjournals.iztacala.unam.mx%2Findex.php%2Fcuidarte%2Farticle%2Fdownload%2F329%2F456&usg=AOvVaw0Yu1KAPeXM5fbN-IG7pNxx>

Altannir, M., & Alkatan, H. M. (2018). Knowledge, attitudes, practices and perceptions of clinicians towards conducting clinical trials in an Academic Tertiary Care Center. Saudi Med J, 39(2), 191-196. <https://doi.org/10.15537/smj.2018.2.21093>.

Barragán-Velásquez y Cortéz-Sotres (2009). Revista Psiquis 18 (5), 146-156. Avances en el diseño de una Escala de Actitudes Cognitivo Conductuales. http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=63670&id_seccion=3011&id_ejemplar=6392&id_revista=180.

Battle-Villa. (2008). Clasificación en paidopsiquiatria. Conceptos y enfoques: Enfoque Cognitivo -Coductual. Recuperado 8 de diciembre de 2017, a partir de http://paidopsiquiatria.cat/files/enfoque_cognitivo_coductual.pdf

Cepeda, y San Román. (2010). Actitud y motivación de la Enfermería de Castilla y León hacia la investigación. Revista Enfermería, 2, 19-28.

Cavalcante. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. Recuperado a partir de

- <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>.
- Garcés, P. (2000). Investigación Científica (Ediciones Abya-Yala 2000). Recuperado a partir de <https://museoarqueologico.univalle.edu.co/imagenes/Proyecto%20de%20Grado%201/lecturas/Lectura%204.pdf>.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
- Parra, Monge, & Vildósola. (2010). Factores relacionados con la producción científica de los médicos gastroenterólogos en Lima, Perú: periodo 2001-2006. Universidad Nacional mayor de San Marcos. Recuperado a partir de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2501/1/Parra_pv.pdf
- Pereyra, Huaccho, & Mayta, P. (2014). Publicación y factores asociados en docentes universitarios de investigación científica de escuelas de medicina del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 31(3), 424–430.
- Ortuño, Posada, & Fernández. (2013). Actitud y motivación frente a la investigación en un nuevo marco de oportunidad para los profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 22(3), 132-136. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962013000200004>.
- Vujaklija, A., Hren, D., Sambunjak, D., Vodopivec, I., Ivaniš, A., Marušić, A., & Marušić, M. (2010). Can Teaching Research Methodology Influence Students' Attitude Toward Science? Cohort Study and Nonrandomized Trial in a Single Medical School. *Journal of Investigative Medicine*, 58(2), 282-286. <https://doi.org/10.2310/JIM.0b013e3181cb42d9>.
- Unesco, (primero), & Instituto de Estadística. (2010). Medición de la Investigación y el Desarrollo. Recuperado a partir de [http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/TechPaper5_RD_SP_finalwc%20\(2\).pdf](http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/TechPaper5_RD_SP_finalwc%20(2).pdf).
- Unesco. (2017). R&D Data Release: Explore the Human and Financial Resources Invested in Science. Recuperado 15 de febrero de 2018, a partir de <http://uis.unesco.org/en/news/rd-data-release-explore-human-and-financial-resources-invested-science>

Anexo B

ANEXO : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ACTITUDES HACIA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS. LIMA 2018

AUTOR: OSCAR MANUEL MUNIVE MORALES

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Variable 1: Actitudes hacia la investigación científica.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
<p>General: ¿Cuál es la relación entre las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación entre el componente afectivo de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Instituto nacional de Ciencias Neurológicas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre componente cognitivo de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los</p>	<p>General: Determinar la relación entre las Actitudes hacia la investigación Científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre el componente afectivo de la actitud hacia la Investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Determinar la relación entre el componente cognitivo de la actitud hacia la Investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias</p>	<p>General: Existe relación entre las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Específicos: Existe relación entre el componente afectivo de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Existe relación entre el componente cognitivo de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional</p>	Componente Afectivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eutrés/distrés 2. Ánimo 3. Comodidad 4. Grado de frustración 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En los eventos de investigación (congresos, encuentros) me relaciono con la gente. 2. De las cosas que más me agradan son las conversaciones científicas. 3. Considero que tengo la paciencia necesaria para investigar. 4. Me gusta capacitarme para adquirir habilidades investigativas. 5. Las actividades del día a día no me inspiran nada novedoso. 6. La investigación es una de las cosas que me despierta interés. 7. Las conversaciones científicas me parecen aburridas. 8. Me gusta agilizar los trabajos relacionado con investigación. 9. Pensar en ponerme a investigar me produce desánimo. 10. En mi concepto en la universidad no deberían enseñar investigación. 11. Todos los profesionales deberían aprender a investigar. 12. Creo que la persistencia contribuye a alcanzar las metas. 13. Investigar es posible si tenemos voluntad de hacerlo. 14. Trabajar con otros en investigación nos ayuda a alcanzar mejores resultados. 15. Considero que la investigación ayuda a detectar errores de la ciencia. 16. Para mí, en investigación es importante fortalecer la capacidad de escuchar. 17. Considero que insistir en lo mismo no ayuda a lograr los objetivos. 18. En mi opinión, sin investigación la ciencia no 	<p>1= Muy en desacuerdo.</p> <p>2= En desacuerdo.</p> <p>3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p> <p>4= De acuerdo.</p> <p>5= Muy de acuerdo.</p>	<p>No adecuada</p> <p>Regular</p> <p>Adecuada</p>
			Componente Cognitivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencia 2. Aptitud 3. Conocimientos 			

<p>profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente conductual de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas?</p>	<p>Neurológicas.</p> <p>Determinar la relación entre el componente conductual de la actitud hacia la Investigación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p>	<p>de Ciencias Neurológicas.</p> <p>Existe relación entre el componente conductual de las actitudes hacia la investigación científica y la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.</p>	<p>Componente Conductual</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigaciones realizadas 2. Trabajo en equipo 3. Compromiso 4. Capacitación 5. Interés. 6. Predisposición 	<p>avanzaría.</p> <p>19. A mi parecer la investigación contribuye a resolver problemas sociales.</p> <p>20. Admito que el conocimiento hace humildes a las personas.</p> <p>21. Reconozco que la investigación ayuda a corregir errores del sentido común.</p> <p>22. Eso de estar tomando cursos de actualización no es para mí.</p> <p>23. Creo que estar consultando información científica es perder el tiempo.</p> <p>24. La mayoría de las cosas me generan curiosidad.</p> <p>25. Casi siempre aplazo lo que tiene que ver con investigación.</p> <p>26. Estoy al tanto de enterarme de los temas de actualidad.</p> <p>27. Acostumbro a escribir para profundizar en temas de interés.</p> <p>28. Con frecuencia me encuentro consultando información científica.</p> <p>29. Soy ordenado(a) en mis actividades de investigación.</p> <p>30. Se me ocurren ideas innovadoras acerca de problemas cotidianos.</p> <p>31. Para ser sincero(a) realmente lo que menos hago es escribir.</p> <p>32. Aprovecho cualquier oportunidad para dar a conocer mis trabajos.</p> <p>33. Mis actividades de investigación son un desorden.</p> <p>34. Soy el último en enterarse de los temas de actualidad</p>		
---	--	---	------------------------------	---	--	--	--

Variable 2. Nivel de Satisfacción laboral en profesionales de la salud.						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango		
Satisfacción por el trabajo.	1.Cansancio al final de la jornada 2.Falta de interés por el trabajo	01. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a. 02. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	Bajo Moderado Alto		
	3. Sensación de lo que hace no es importante 4. Falta de interés para realizar el trabajo.	03. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo lo vale la pena. 04. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.				
Tensión relacionada con el trabajo.	1. Reconocimiento por el trabajo. 2. Cordial relación con los jefes. 3. Concepto del trabajador. 4. Rutina en el trabajo. 5. Responsabilidad en el trabajo.	05. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital. 06. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a. 07. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. 08. Muy pocas veces me he visto obligado/a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. 09. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.				
Competencia profesional.	1. Relaciones interpersonales con compañeros. 2. Salario adecuado. 3. Reconocimiento en el trabajo.	10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo. 11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. 12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.				
Presión del trabajo	1. Recursos suficientes para el trabajo 2. Instalaciones físicas adecuadas.	13. Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo. 14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer. 15. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.				
Promoción profesional.	1. Oportunidades nuevas 1. Concentración en el trabajo. 3. Exceso de trabajo.	16. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. 17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. 18. Las relaciones con mis jefes/as es muy cordial. 19. Las relaciones con mis compañeros es muy				

			<p>Relación interpersonal con los jefes</p> <p>Relación interpersonal con sus compañeros.</p> <p>Características extrínsecas de status.</p> <p>Monotonía laboral</p>	<p>1. Relaciones adecuadas con el personal 2. Capacitación continua.</p> <p>1. Capacitación insuficiente.</p> <p>1. Confianza de los superiores. 2. Competencia adecuada</p> <p>1. Satisfacción laboral 2. Oportunidades de promoción laboral</p>	<p>20. cordial. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer a hacer cosas nuevas.</p> <p>21. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.</p> <p>22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.</p> <p>23. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.</p> <p>24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.</p>		
--	--	--	--	---	---	--	--

ANEXO C
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO ACTITUDES HACIA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Instrucciones: El cuestionario contiene una serie de preguntas sobre sus actitudes y sobre cómo se encuentra Usted en el mismo.

En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas / frases y esa opinión es siempre correcta. La cumplimentación del cuestionario es totalmente anónima.

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, escriba el número de la respuesta delante de cada frase basándose en la escala siguiente:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la investigación, por favor marque con una X la respuesta con la cual se sienta más identificado(a). No medite mucho su respuesta, no hay respuestas buenas ni malas. Las opciones son:						
1 Muy en desacuerdo — 2 En desacuerdo — 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo — 5 Muy de acuerdo						
No		1	2	3	4	5
1	En mi concepto en la universidad no deberían enseñar investigación					
2	En los eventos de investigación (congresos, encuentros) me relaciono con la gente.					
3	De las cosas que más me agradan son las conversaciones científicas					
4	Eso de estar tomando cursos de investigación no es para mí.					
5	Creo que estar consultando información es perder el tiempo.					

6	Considero que tengo la paciencia necesaria para investigar.					
7	Todos los profesionales deberían aprender a investigar.					
8	La mayoría de las cosas me generan curiosidad.					
9	Casi siempre aplazo lo que tiene que ver con investigación.					
10	Estoy al tanto de enterarme de los temas de actualidad.					
11	Me gusta capacitarme para adquirir habilidades investigativas.					
12	Creo que la persistencia contribuye a alcanzar las metas.					

13	Acostumbro a escribir para profundizar en temas de interés.					
14	Las actividades del día a día no me inspiran nada novedoso.					
15	Investigar es posible si tenemos voluntad de hacerlo.					
16	Con frecuencia me encuentro consultando información científica.					
17	La investigación es una de las cosas que me despierta interés.					
18	Soy ordenado(a) en mis actividades de investigación.					

19	Las conversaciones científicas me parecen aburridas.					
20	Trabajar con otros en investigación nos ayuda a alcanzar mejores resultados.					
21	Se me ocurren ideas innovadoras acerca de problemas cotidianos.					
22	Considero que la investigación ayuda a detectar errores de la ciencia.					
23	Para ser sincero (a) realmente lo que menos hago es escribir.					
24	Aprovecho cualquier oportunidad para dar a conocer mis trabajos.					
25	Me gusta agilizar los trabajos relacionados con investigación.					
26	Para mí, en investigación es importante fortalecer la capacidad de escuchar.					
27	Pensar en ponerme a investigar me produce desánimo.					
28	Considero que insistir en lo mismo no ayuda a lograr los objetivos.					
29	En mi opinión, sin investigación la ciencia no avanzaría.					
30	Mis actividades de investigación son un desorden.					

31	A mi parecer la investigación contribuye a resolver problemas sociales.					
32	Admito que el conocimiento hace humilde a las personas.					
33	Reconozco que la investigación ayuda a corregir errores del sentido común.					
34	Soy el último en enterarse de los temas de actualidad.					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO “FONT ROJA” DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: El cuestionario Font Roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra Usted en el mismo.

En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas / frases y esa opinión es siempre correcta. La cumplimentación del cuestionario es totalmente anónima.

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, escriba el número de la respuesta delante de cada frase basándose en la escala siguiente:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la investigación, por favor marque con una X la respuesta con la cual se sienta más identificado(a). No medite mucho su respuesta, no hay respuestas buenas ni malas. Las opciones son:

1 Muy en desacuerdo — 2 En desacuerdo — 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo — 5 Muy de acuerdo						
No		1	2	3	4	5
1	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca					
2	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
3	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.					
4	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
5	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño..					
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.					
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.					
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
13	La relación con mis jefes/as es muy cordial.					

14	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.					
15	El sueldo que percibo es muy adecuado.					
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
18	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo					
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.					
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.					
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					

Anexo D

Validez de los instrumentos

CATEGORÍA	CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES HACIA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	INDICADOR
PERTINENCIA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Alicia Boluarte Carbajal DNI. 07927938
 Profesión del Validador: Psicóloga

12 de Enero del 2018



 Firma de Alicia Boluarte Carbajal
 C.Ps.P. 3872

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES HACIA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) SANCHEZ COLOMBO DANILLO
 Profesión del Validador: D.O.C.E.N.
 12 de Enero del 2018

Firma del Experto
 DR. DORRINO SANCHEZ COLOMBO
 CMP #1890 RNE 1920*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES HACIA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DR. DRA. FLOJA DE MARÍA SÁNCHEZ AGUILAR DNI: 09104533.....

Profesión del Validador: Docente Investigador - Metodólogo.....

12 de Enero del 2018



Firma del Experto Informante

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR JEFE DE DEPARTAMENTO O JEFE INMEDIATO SUPERIOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS

TÍTULO DEL PROYECTO:

Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción laboral en profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018.

El (Los) jefe(s) que a continuación suscribe(suscribimos), aceptamos que hemos leído y aprobado este proyecto y nos comprometemos a apoyar y supervisar su realización dentro de las normas vigentes en nuestro Departamento, dentro de la ley y de las normas nacionales e internacionales para su realización.

1. Departamento o Unidad Operativa:

Dirección Ejecutiva Investigación Docencia Atención Exp. Neurocirugía

Nombre del jefe del Departamento o Unidad Operativa:

JESÚS B. FREUD RAMÍREZ

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

Firma
Dr. JESÚS B. FREUD RAMÍREZ
Director Ejecutivo de Neurocirugía
C.M.P. 13261 R.N.E. 5261

Fecha: *16.02.18*

2. Departamento o Unidad Operativa:

Dirección Ejecutiva Investigación Docencia Atención Exp. Neurología Clínica

Nombre del Jefe del Departamento o Unidad Operativa:

DRA. LUCIA RODRIGUEZ MIRANDA

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

Firma
Dra. Lucia del Pilar Rodríguez Miranda
Directora Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención
Especializada en Neurología Clínica
C.M.P. 14149 R.N.E. 3965

Fecha: *16.02.18*

3. Departamento o Unidad Operativa:

Departamento de Enfermería

Nombre del Jefe del Departamento o Unidad Operativa:

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

Firma
Lic. MARIA Z. MIRANDA DE LA CRUZ
CEP: N° 10509-REE945-REM209
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Firma

Fecha:

ANEXO E BASE DE DATOS

N°	EDAD	GENERO	ESTADO CIVIL	HIJOS	PROFESIÓN	CONDICIÓN LABORAL	TIEMPO EXPERIENCIA	ESPECIALIDAD	OTRO EMPLEO
1	36	1	1	2	1	2	11	1	1
2	32	2	1	2	1	2	5	1	1
3	30	1	1	2	1	2	10	1	1
4	47	1	2	1	1	1	15	1	1
5	34	2	1	2	1	2	10	1	1
6	39	1	1	2	1	2	10	1	2
7	47	1	5	1	1	1	20	1	1
8	30	1	1	2	1	2	10	1	2
9	48	1	2	1	1	1	15	1	1
10	55	1	2	1	1	1	30	1	2
11	38	1	3	1	1	1	10	1	1
12	30	1	3	1	1	2	7	1	2
13	30	1	2	2	1	2	8	1	2
14	34	1	2	2	1	2	5	1	2
15	42	2	2	1	1	1	15	1	1
16	36	2	3	1	1	2	5	2	2
17	27	1	1	2	1	3	5	2	2
18	33	2	2	1	1	3	7	2	2
19	50	1	2	1	1	1	15	1	2
20	34	1	2	1	1	1	15	2	2
21	32	2	2	2	1	3	7	2	2
22	38	1	1	1	1	1	10	3	1
23	47	1	1	1	1	1	20	1	1
24	49	1	2	1	1	1	20	1	1
25	30	1	1	2	1	3	5	2	2
26	39	1	3	1	1	3	10	2	2
27	50	2	2	1	1	1	20	1	1
28	45	1	1	2	1	3	20	2	2
29	47	1	2	1	1	1	20	1	2
30	37	1	2	1	1	2	10	1	1
31	41	1	2	1	1	1	15	1	1
32	30	1	1	2	1	3	5	2	2
33	54	1	2	1	1	1	20	1	1
34	60	1	2	1	1	1	20	1	1
35	46	2	1	1	2	1	15	1	1
36	47	2	2	2	2	1	15	1	2
37	41	2	2	1	2	1	15	1	1
38	54	2	2	1	2	1	10	1	1
39	54	2	2	1	2	1	20	1	1
40	43	2	2	1	2	1	15	1	1
41	36	2	1	2	2	1	10	1	2
42	55	2	2	1	2	2	20	1	2
43	40	2	5	1	2	1	20	1	1
44	37	1	3	1	2	1	15	1	1
45	41	2	2	1	2	1	15	1	2
46	30	2	1	2	2	2	5	2	1
47	41	2	1	2	2	1	10	2	2
48	55	2	1	1	2	1	20	1	2
49	52	1	2	1	2	1	20	2	1
50	55	2	2	1	2	1	20	1	0
51	45	2	1	1	2	1	15	1	2
52	43	2	1	2	2	1	15	1	2
53	40	2	2	1	2	1	15	1	1
54	55	2	2	1	2	1	20	1	2
55	49	1	2	1	1	1	15	1	1
56	40	1	2	1	1	1	10	1	1
57	47	1	2	1	1	1	15	1	1
58	39	1	1	2	1	1	15	1	1
59	53	1	2	1	1	1	20	1	1
60	34	2	2	1	1	2	10	2	1

61	32	1	2	1	1	2	5	2	2
62	45	1	2	1	1	2	15	2	1
63	42	2	3	1	1	2	15	2	2
64	43	1	2	1	1	1	15	2	2
65	38	1	2	1	1	2	10	2	2
66	40	2	2	1	1	3	15	2	2
67	48	1	1	1	1	1	20	1	1
68	38	1	1	1	1	1	10	1	1
69	47	1	2	1	1	1	15	1	2
70	51	1	2	1	1	1	20	1	2
71	45	2	2	1	1	1	15	1	1
72	35	1	1	2	1	1	10	1	2
73	33	1	3	1	1	2	5	2	2
74	55	2	2	1	1	1	20	1	1
75	42	2	2	1	1	1	15	1	2
76	39	2	2	2	1	2	10	1	1
77	38	2	1	2	2	2	5	1	1
78	44	1	2	1	2	2	17	1	1
79	45	2	2	1	2	2	15	2	2
80	50	2	2	2	2	1	20	1	2
81	32	2	3	2	2	1	10	1	1
82	40	1	2	1	2	2	10	2	1
83	45	2	1	2	2	1	15	1	2
84	34	1	1	2	2	1	10	1	2
85	45	1	2	1	2	1	18	1	1
86	37	2	2	1	2	2	8	1	2
87	40	2	2	1	2	1	13	2	1
88	43	2	1	2	2	1	18	1	2
89	45	2	2	1	2	1	20	1	2
90	34	2	5	2	2	1	10	1	1
91	52	2	1	1	2	1	25	1	2
92	38	2	2	1	2	1	10	1	1
93	35	2	2	2	2	1	10	1	1
94	49	2	2	1	2	1	20	1	1
95	48	2	1	2	2	1	20	1	2
96	35	1	2	2	2	1	10	1	2
97	32	2	1	2	2	1	8	1	2
98	35	2	2	1	2	1	12	1	2
99	49	2	2	1	2	1	20	1	1
100	28	2	1	2	2	2	5	2	2
101	48	1	2	1	2	1	25	1	2
102	35	2	1	2	2	1	10	1	2
103	31	1	1	2	2	1	8	1	1
104	40	1	2	1	2	1	18	1	1
105	45	2	1	1	2	1	17	1	2
106	40	2	2	2	2	1	19	1	2
107	45	2	1	2	2	1	20	1	2
108	37	2	2	1	2	1	12	1	2
109	38	2	2	1	2	1	13	1	2
110	38	2	1	1	2	2	5	2	2
111	55	2	2	1	2	1	30	1	2
112	50	2	2	1	2	1	20	1	2

N°	SATISFACCION LABORAL																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	1	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	2	
4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	
6	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
9	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1	1	
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
18	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
36	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
44	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	
46	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	
49	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
50	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
51	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	
52	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
53	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
54	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5
55	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
56	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
57	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
58	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	
60	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
61	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	
62	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	
63	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
64	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	

65	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
66	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5
67	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
68	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
69	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
70	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	
71	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
72	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
73	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
74	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
75	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
76	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
77	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
78	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
79	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
80	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
81	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	
82	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
83	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
84	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
85	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
86	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
87	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
88	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
89	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
90	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
91	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
92	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
93	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
94	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
95	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
96	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
97	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
98	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
99	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
100	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
101	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
102	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
103	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
104	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	
105	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
106	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
107	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
108	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
109	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
110	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	
111	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
112	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	

ACTITUD HACIA LA INVESTIGACION CIENTÍFICA PILOTO																																													
N°	Afectiva									Cognitivo												Conductual																							
	2	3	6	11	14	17	19	25	27	1	7	12	15	20	22	26	28	29	31	32	33	4	5	8	9	10	13	16	18	21	23	24	30	34											
1	0	0	2	2	0	3	3	3	2	2	2	2	0	2	0	2	2	2	0	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4										
2	2	2	4	2	2	0	3	3	3	2	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	0	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3									
3	2	2	2	3	2	0	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
4	4	4	4	3	4	0	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	0	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4								
5	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
6	2	2	0	3	2	0	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4							
7	2	2	0	1	1	0	3	3	2	3	3	2	2	3	0	3	2	2	0	3	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	1	0	1							
8	0	0	3	0	0	0	3	3	2	3	1	2	1	1	0	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0							
9	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4						
10	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4						
11	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
13	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4			
16	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
17	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	0	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4			
19	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
22	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
23	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
24	0	0	3	0	0	0	3	3	2	3	1	2	1	1	0	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0			
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

N°	SATISFACCION LABORAL PILOTO																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	1	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3		
4	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3		
6	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3		
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
9	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3			
10	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3			
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3			
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4			
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3			
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3			
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3			
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3			
18	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3			
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3			
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3			
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4			
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3			
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3			



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima 2018.”** del (de la) estudiante **Oscar Manuel Munive Morales** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo del 2018

Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

Feedback Studio - Google Chrome

Seguro | <https://evturnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049816741&o=924502665&s=1>

feedback studio | Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de

0 / 4 de 9

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	aletheia.cinde.org.co Fuente de Internet	1 %
3	documents.mx Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %



2 Actitudes hacia la Investigación Científica y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Bachiller: Oscar Manuel Mumive Morales

ASESORA
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

1 **SECCIÓN:**

Página: 1 de 72 Número de palabras: 16390



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MUMIWE MORALES OSCAR MANUEL
D.N.I. : 06117187
Domicilio : Calle Monte Cedro Mz M lote 9 4to piso
Teléfono : Fijo : 279.0337 Móvil : 997.373325
E-mail : olocraso@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

MAESTRO
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MUMIWE MORALES OSCAR MANUEL

Título de la tesis:

Actitudes hacia la Investigación Científica
y Participación Laboral en Profesionales de la Salud
del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima 2018

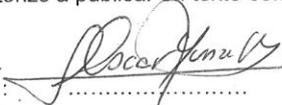
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 29 mayo 2018

Joaquin
Vargas



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Visto Bueno
para emparentado
24-05-2018

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno
para emparentado

ESCUELA DE POSGRADO

Oscar Manuel Mumve Morales con DNI N° 06117187
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Calle Hank Cabel M24 Lote 9 Cl Per Surco
(Calle / Lote / N.º / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-2 del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)
Gestión de los Servicios de Salud identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Revisión y visto Bueno para emparentado de la tesis titulada
"Petición para la Investigación Científica y Satisfacción
laboral en Profesionales de la Salud del Instituto
Nacional de Ciencias Neológicas, Lima 2018"

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 23 de Mayo de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Original de la tesis
 - b. Copia de R.D. de sustentación
 - c. Copia de Dictamen de la comisión
 - d. Copia del Acta de N.º de examen de originalidad de tesis
- Copia de parte Hoja de Turnos

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 997312325
Email: doctacso@gmail.com

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
MESA DE PARTES
23 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: 09:47 am | Firma: *[Firma]*