



Plan de Gestión de Datos

INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO

1. – Datos del Proyecto

- Título del Proyecto (en castellano)

Renuncia silenciosa y otras formas de ruptura laboral en enfermeras/os santafesinas/os. Un estudio empírico desde un enfoque psicosocial de riesgo y bienestar ocupacional.

- Título del Proyecto (en inglés)

Quiet quitting and job avoidance in Santa Fe's nurses. An empirical study from a psychosocial approach to occupational risk and well-being.

- Descripción del Proyecto (en castellano) Resumen

La pandemia por COVID-19 ha socavado muchos de los principios y paradigmas que regían el mundo del trabajo hasta el año 2020. Se estima que más del 40% de la fuerza laboral global está evaluando la posibilidad de cambiar de empleo en la actualidad. Sumado a las altas tasas de intenciones de abandono y de renuncia efectiva, otros dos fenómenos están comenzando a inquietar a las organizaciones. Por un lado, la renuncia silenciosa, entendida como una actitud caracterizada por la falta de compromiso e implicación emocional con la tarea. Por otro lado, la evitación del trabajo, que alude a aquellos comportamientos que no contribuyen a los objetivos organizacionales, tales como la impuntualidad, ausencias frecuentes, dedicación a actividades no laborales, y disminución del rendimiento. Por tratarse de una temática de alto impacto en la calidad de atención y desempeño profesional, es perentorio poder abordar el análisis de la ruptura laboral en Enfermería. La presente propuesta se orienta a analizar potenciales antecedentes y consecuencias de ruptura laboral (intenciones de abandono, renuncia silenciosa y evitación del trabajo), con énfasis en el rol predictor de ciertas demandas, recursos y prácticas organizacionales. Se plantea un investigación empírica cuantitativa de alcance exploratorio-explicativo y temporalidad transversal. Se estudiará una muestra no probabilística de enfermeros y enfermeras asistenciales que trabajen en diversos efectores de salud de la provincia de Santa Fe y en distintas áreas de especialidad. Para la conformación de las muestras a estudiar se apelará a muestreos por disponibilidad y bola de nieve, siendo en todos los casos voluntaria la participación de las personas en la investigación. Se las contactará por fuera de los lugares y horarios de trabajo, apelando a redes sociales y grupos de profesionales de Enfermería. Los y las participantes, previo consentimiento, responderán un cuestionario electrónico conteniendo una selección de instrumentos validados. Sobre los datos reunidos se efectuarán análisis exploratorios, descriptivos y multivariados, apelando a los recursos informáticos más pertinentes. Se espera que los hallazgos, además de cubrir un área de vacancia en la investigación del comportamiento organizacional en profesionales enfermeras/os, puedan ser capitalizados en el diseño de acciones tendientes a la retención de este invaluable capital humano, la disminución de prácticas organizacionales negativas y la promoción del bienestar ocupacional.



- Descripción del Proyecto (en inglés) Resumen

The COVID-19 pandemic has undermined many of the principles and paradigms that governed the work landscape until 2020. It is estimated that almost four million workers have left their jobs, and that more than 40% of the global workforce is currently evaluating the possibility of changing jobs. In addition to the high rates of turnover intention and resignation, two other phenomena are beginning to worry organizations. On the one hand, quiet quitting, understood as an attitude characterized by a lack of job commitment and emotional involvement, and a tendency to limit oneself only to essential tasks to keep the job. On the other hand, work avoidance, which refers to those behaviours that do not contribute to organizational aims, such as tardiness, frequent absences, dedication to activities not related to work and, above all, a decrease in the intensity of performance. Because it is a topic with a high impact on the quality of care and professional performance, it is imperative to be able to address the analysis of labour rupture in Nursing. Therefore, this proposal is aimed at analysing potential antecedents and consequences of turnover intentions, quiet quitting, and work avoidance, with emphasis on the predictive role of certain demands, resources, and organizational practices. An empirical investigation of quantitative logic, exploratory-explanatory scope and transversal temporality is proposed. It is expected to form a non-probabilistic sample of nurses from various health centres in Santa Fe state, using availability sampling and snowball sampling, respectively. The participants, with prior consent, will answer an electronic questionnaire containing a selection of instruments validated to measure each of the constructs of interest. Exploratory, descriptive, and multivariate analyzes will be carried out on the collected data using the most relevant computer resources. It is expected that the findings help to covering a vacant area in the research of organizational behaviour in nursing professionals, and they could be capitalized in actions aimed at retaining this invaluable human capital, reducing negative organizational practices, and promoting their occupational well-being.

- Palabras Claves descriptivas del Proyecto (en castellano)

Factores Psicosociales; Actitudes Laborales; Enfermería

- Palabras Claves descriptivas del Proyecto (en inglés)

Psychosocial Factors; Job attitudes; Nursing

2 – Datos del Director/ar del Proyecto

- Nombre y Apellido

Silvana Soloaga - Solana Salessi

- Unidad Académica

Centro Universitario Gálvez

- Teléfono oficial de contacto

(03404) 48-1203

-Teléfono móvil de contacto

(03404) 155 00180

-E-mail del Director/a del Proyecto

solanasalessi@gmail.com



DATOS RESULTANTES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

-Describe la toma de muestras / datos a realizar

Participantes

Se integrarán dos muestras no probabilísticas de enfermeros y enfermeras que trabajen en diversos efectores de salud de la provincia de Santa Fe. Para la conformación ambas se apelarán a muestreos por disponibilidad y muestreo bola de nieve. Las personas participantes serán contactadas mediante redes sociales y grupos de profesionales de Enfermería, invitándolos a participar de la investigación.

En el *estudio piloto* se procurará que la muestra a utilizar sea de, al menos, 200 participantes. Alcanzado este tamaño muestral se lograría aplicar los análisis psicométricos previstos, con miras a establecer evidencias estables de validez, confiabilidad y estructura interna de las escalas utilizadas para la medición de las variables de interés.

En el *estudio principal* se aspirará a conformar una muestra de entre 300 a 400 participantes, intentando incluir profesionales de diversas localidades de la provincia de Santa Fe, que trabajen en diversos niveles de atención, especialidad y complejidad. Asimismo, se procurará que la en la muestra final queden representadas distintas realidades personales (sexo, edad, formación académica, estado civil, etc.) y profesionales (antigüedad, cargo, cantidad de horas, tipo de institución etc.).

En todos los casos la participación será de carácter voluntario y por fuera de los lugares y horarios de trabajo.

Instrumentos de recolección

La batería de recolección adoptará el formato de un formulario electrónico que se distribuirá vía email. La cédula de recolección contendrá en su primera hoja el objetivo del estudio y las instrucciones para responder; en su segunda hoja el formulario de consentimiento informado y; en las restantes páginas, una selección de ítems correspondientes a instrumentos diseñados y validados para medir cada uno de los constructos de interés. En todos los casos se trata de escalas validadas para el contexto argentino y con probadas propiedades psicométricas. En línea con las recomendaciones de especialistas, para los fines de este estudio se seleccionarán aquellos ítems con mayor capacidad discriminante, mayor confiabilidad, y mayor validez de contenido para representar cada dominio conceptual evaluado. De este modo, se logrará evitar que el cuestionario sea demasiado extenso, controlando así ciertas fuentes de error en la medición, tales como las asociadas a la fatiga de respuesta y la aquiescencia (Muñiz, 2019).

Las variables por medir y los respectivos instrumentos a aplicar se detallan a continuación.

Ruptura laboral. Para la medición de la ruptura laboral, operacionalizada como evitación del trabajo, intenciones de abandono y renuncia silenciosa, se aplicará una selección de ítems correspondientes a las siguientes escalas. Todos los ítems se presentarán en un formato de respuesta tipo Likert de 5 opciones, comprendido entre 1 (nunca) y 5 (siempre).

(a) *Renuncia silenciosa:* tres ítems correspondientes a la escala de homónima diseñada por Salessi (en prensa). Ej.: "Cumpro lo requerido en mi puesto, ni más ni menos"; ($\alpha = .81$).

(b) *Evitación del trabajo:* se aplicarán tres ítems correspondientes a la escala



homónima desarrollada por Littlewood Zimmerman (2020). Ej.: “Demoro en la realización de mis tareas o las dejo sin terminar” ($\alpha = .79$).

(c) *Intenciones de abandono*: tres ítems correspondientes a la escala desarrollada por Vaamonde (2015). Ej.: “Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo” ($\alpha = .77$).

Factores psicosociales. Para la medición de las prácticas organizacionales, recursos y demandas laborales contemplados en este estudio se aplicará la adaptación argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague versión breve (COPSOQ; Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, 2021). Dicho instrumento se integra por 21 ítems que evalúan diversas prácticas organizacionales (ej.: “En mi trabajo se distribuyen las tareas de una forma justa”; $\alpha = .83$), demandas laborales (ej.: “Tengo que hacer más de una cosa a la vez”; $\alpha = .70$) y recursos laborales (ej.: “recibo toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo”; $\alpha = .75$). Todos los ítems son presentados en formato tipo Likert con 5 puntos (1= nunca; 5= siempre).

Satisfacción laboral. Para la medición de la satisfacción laboral se aplicarán tres ítems correspondientes a la *escala de satisfacción laboral genérica* (Salessi, Omar, & Luiz de Andrade, 2021). Ej.: “Considerándolo en términos generales estoy satisfecho con mi trabajo”; $\alpha = .87$) presentado en formato tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo).

Compromiso Organizacional. Para la medición del compromiso organizacional se aplicarán tres ítems correspondiente a la escala de compromiso organizacional (Omar, 2005). Ej.: “Esta organización tiene mucho significado para mí”; $\alpha = .84$) presentados en formato tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo).

Variables personales/organizacionales. A cada participante se le solicitará información personal (edad, sexo, estado civil, antigüedad laboral, máximo grado de formación académica alcanzado, hijos/familiares a cargo, y localidad de residencia) e información sobre la organización en la que trabaja (por ejemplo, tipo de gestión, nivel de atención y complejidad, área de especialidad, cargo, horas de trabajo, turnos, cantidad de empleos). Dicho relevamiento se realizará mediante un cuestionario de preguntas estructuradas.

Procedimiento de recolección de datos y consideraciones éticas

La implementación de esta investigación se llevará a cabo en plena conformidad con los lineamientos éticos para las Ciencias Sociales y Humanidades elaborados por el CONICET (Resolución N° 2827/06). Se contactará a los Colegios de Profesionales en Enfermería del Norte y del Sur de la provincia de Santa Fe, y otras asociaciones profesionales haciéndoles conocer los objetivos de la investigación e invitándolos a patrocinarla mediante la difusión entre sus colegiados. Se adoptará, además, un enfoque de redes, comunicando el estudio en redes sociales profesionales, redes del CUG, y en redes personales de las integrantes del equipo de investigación.

Los participantes que acepten formar parte de la muestra recibirán un link de acceso al formulario electrónico. Previamente serán informados de los objetivos de la investigación y de sus derechos. Se solicitará y obtendrá el consentimiento informado escrito de las personas que deseen voluntariamente participar del estudio. Se les garantizará el anonimato y confidencialidad de la información brindada. No se



brindarán incentivos de ningún tipo por la participación. En la recolección y almacenamiento de los datos no se consignarán la identidad de las personas participantes sino un código, manteniendo así la confidencialidad de la información, tanto en las tareas de procesamiento como en la publicación de los hallazgos que de este estudio surgieran.

- Datos: ¿Existe alguna razón por la cual los datos declarados no deban ser puestos a disposición de la comunidad/ser de acceso público? (marque X)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	SI. Elija una de las opciones:
<input type="checkbox"/>	a) Se encuentra en evaluación de protección por medio de patentes
<input type="checkbox"/>	b) No se inició el proceso de evaluación de patentabilidad, pero podría ser protegible
<input type="checkbox"/>	c) Existe un contrato con un tercero que impide la divulgación
<input type="checkbox"/>	d) Otro. Justifique.

- Período de Confidencialidad: Es el período durante el cual los datos no deberían ser publicados, contado a partir del momento de la toma de estos. El período máximo para la no publicación es de 5 (CINCO) años posteriores a su obtención. Luego de este periodo, los datos estarán disponibles para la comunidad/serán de acceso público.

Si Ud. considera que este tiempo es insuficiente, y necesita prorrogar el período de confidencialidad, indique sus motivos y la cantidad de años adicionales que considera necesarios. Marque su opción con "X".

<input type="checkbox"/>	1 (UN) año
<input type="checkbox"/>	2 (DOS) años
<input type="checkbox"/>	3 (TRES) años
<input type="checkbox"/>	4 (CUATRO) año
<input type="checkbox"/>	5 (CINCO) años
<input type="checkbox"/>	Otro.
<input type="checkbox"/>	Motivos: -----

Mg. Silvana Zoloaga
Directora

Dra. Solana Salessi
Co-Directora



ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lo/la invitamos a participar de una investigación que pretende conocer las demandas, recursos y actitudes laborales de los enfermeros y enfermeras santafesinas.

¿Quiénes podrán participar de este estudio? Podrán participar de este estudio **todos los enfermeros y enfermeras que desempeñen función asistencial en cualquier efectos de salud de la provincia de Santa Fe.**

Su participación consistirá en responder un cuestionario de preguntas cerradas elaborado para relevar información sobre las variables bajo análisis. No le llevará más de 15 minutos.

Su participación en este estudio es **voluntaria**. No es obligatorio que Ud. participe de este estudio, y puede dejar de hacerlo cuando así lo desee.

Los datos obtenidos son **confidenciales y anónimos**. En ningún lugar figurará su nombre ni su apellido, y los datos relativos a sexo, edad, antigüedad laboral, etc. que le solicitamos completar son sólo a fines descriptivos.

En ningún momento del proceso de recolección, análisis de datos o publicación de resultados, su nombre se vinculará a la información que provea.

Si hay algún aspecto de este que no comprenda o sobre el que desee **solicitar más información** no dude en comunicarse con las directoras del proyecto, cuyos datos figuran a continuación.

¡Su participación es muy valiosa para el éxito de este proyecto!

¡Desde ya muchas gracias!

Dra. Silvana Zoloaga - Dra. Solana Salessi

Universidad Nac. del Litoral

Centro Universitario Gálvez

Tel: 3404-15500180

Email: solanasalessi@gmail.com



ANEXO 2 CEDULA DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con Ud. y con su trabajo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestra investigación. Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- ✓ la encuesta es anónima
- ✓ es completamente confidencial
- ✓ no existen respuestas correctas o incorrectas

Para responder las siguientes oraciones, por favor, **haga una cruz en el casillero del número** que mejor representa su forma habitual de pensar o sentir. **No deje preguntas sin contestar.** El significado de los números es el siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

1	Cumplo lo requerido en mi puesto, ni más ni menos	1	2	3	4	5
2	Me esfuerzo lo justo y necesario	1	2	3	4	5
3	Realizo bien mi trabajo, pero no asumo responsabilidades adicionales	1	2	3	4	5
4	Llego tarde o me voy antes sin permiso	1	2	3	4	5
5	Falto injustificadamente	1	2	3	4	5
6	Demoro en la realización de mis tareas o las dejo sin terminar	1	2	3	4	5
7	Pienso en dejar este trabajo y buscar otro	1	2	3	4	5
8	Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo	1	2	3	4	5
9	Renunciaría a este trabajo si me fuera posible	1	2	3	4	5
10	Debo hacer cosas de forma diferente a cómo pienso que se deben hacer	1	2	3	4	5
11	Los objetivos y metas del trabajo son claros y están planificados	1	2	3	4	5
12	El ritmo de trabajo es alto todo el día	1	2	3	4	5
13	Debo enfrentar situaciones que me afectan emocionalmente	1	2	3	4	5
14	Mi trabajo me impide participar en mis actividades personales/familiares más de lo que quisiera	1	2	3	4	5
15	Cuando regreso a casa me siento demasiado estresado para hacer las cosas que normalmente disfruto	1	2	3	4	5
16	Tengo que hacer más de una cosa a la vez	1	2	3	4	5
17	Tengo suficiente autonomía para planificar y desarrollar mis tareas	1	2	3	4	5
18	Recibo toda la información necesaria para realizar mis tareas	1	2	3	4	5
19	Recibo ayuda y apoyo de mis superiores en la realización de mi trabajo	1	2	3	4	5
20	Mi trabajo me ofrece la oportunidad de aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo me da un sentido de logro y esto me ayuda a ser mejor en otros roles de mi vida	1	2	3	4	5
22	Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros en la realización de mi trabajo	1	2	3	4	5
23	Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
24	En mi trabajo se aplican mecanismos y estrategias para garantizar la prevención y la gestión de situaciones de violencia y acoso laboral	1	2	3	4	5
25	En mi trabajo se aplican mecanismos y estrategias para facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de sus empleados	1	2	3	4	5



26	En mi trabajo se aplican mecanismos y estrategias para velar por el bienestar y la calidad de vida en el trabajo	1	2	3	4	5
27	En mi trabajo se aplican mecanismos y estrategias para facilitar el desarrollo de la carrera profesional	1	2	3	4	5
28	En mi trabajo los resultados obtenidos (salario, ascensos, premios, etc.) reflejan el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	2	3	4	5
29	En mi trabajo las normas y procedimientos se aplican de forma consistente	1	2	3	4	5
30	En mi trabajo tareas se distribuyen de manera justa	1	2	3	4	5

Para responder las siguientes oraciones, por favor, **haga una cruz en el casillero del número** que mejor representa su forma habitual de pensar o sentir. **No deje preguntas sin contestar.** El significado de los números es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

31	Considerándolo en términos generales estoy satisfecho con mi trabajo	1	2	3	4	5
32	Mi trabajo me da seguridad laboral	1	2	3	4	5
33	Mi salario es apropiado	1	2	3	4	5
34	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en la institución donde trabajo.	1	2	3	4	5
35	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
36	Mi vida se desorganizaría demasiado si me fuera de este trabajo	1	2	3	4	5

NO escriba su nombre

Sólo marque la opción correspondiente o y complete la información requerida:

Sexo: V M Otro

Edad:.....años

Estado Civil: soltero/a casado/a o en pareja divorciado/a viudo/a

Formación académica alcanzada: terciaria universitaria posgrado

Tipo de organización en la que trabaja: pública privada

Antigüedad laboral:.....años

Nivel de complejidad de la organización en la que trabaja: nivel I nivel II nivel III

Área: generalista especialidad Indique:.....

Cargo: Jefe/Sub jefe Supervisor Coordinador Enfermero/a asistencial

Cantidad de horas semanales de trabajo: menos de 40 horas más de 40 horas

Turno de trabajo: fijo rotativo

Cantidad de empleos:.....

Localidad de residencia:.....