



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**“ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS QUE
ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL
DEPARTAMENTO DE ICA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Shandy Monica, Alata Astuquillca

Hernandez Angulo, Mayda Berenice

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Código Orcid N°0000-0002-9450-671X

Chincha, 2022

Asesor

DR. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CARDENAS

Miembros del jurado

- Dra. Magdalena Talla Linderman
- Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
- Dr. José Jorge Campos Martínez

DEDICATORIA

Agradecemos principalmente a Dios por ser guía en el día a día en nuestra vida, y con la culminación de este proyecto.

A nuestros padres, quienes con sus esfuerzos y perseverancia creyeron en nosotras y nos motivaron a seguir adelante.

A nuestra familia en general, quien fue el ejemplo y fortaleza en nuestra vida, para superar las adversidades, gracias por todo el apoyo que nos han podido dar.

Gracias a nuestros amigos/as y compañeros/as en general quien de alguna y otra manera nos incentivaron a no rendirnos y cumplir nuestras metas.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Ica, por habernos brindado la oportunidad de convertirnos en profesionales, brindándonos conocimientos necesarios en esta hermosa carrera de Psicología.

A nuestro Asesor quien con sus consejos metodológicos y temáticos han sido una guía durante la etapa de nuestra investigación, despejando nuestras dudas y permitiendo generar mejores ideas en el desarrollo del trabajo.

A nuestros padres, por apoyarnos durante el desarrollo de la carrera profesional y más aún en el largo camino de nuestra vida personal con altos y bajos, pero siempre apoyándonos emocionalmente.

Gracias a todos ustedes por no haber dejado de confiar en nosotras.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes con COVID-19 en un Hospital del Departamento de Ica, 2021.

Material y Método: El tipo de la investigación es bivariada, estadística diferencial y el estudio es no probabilístico, la población estuvo conformada específicamente por 133 enfermeros que laboran en un hospital público de Ica, procediéndose a la recolección de información mediante la encuesta en la escala de tipo likert, la muestra fue de tipo censal conformada por 133 enfermeros quienes llenaron la encuesta de forma virtual; el método utilizado para analizar los resultados fue el programa Microsoft Excel 2016 e IBM SPSS Statistics versión 26, para dar facilidad a la base de datos y contar las pruebas estadísticas aplicadas. Por lo que, el contenido está estructurado según la estructura y propiedades psicométricas de la Escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems (EAL-20) para medir el nivel de ansiedad y la Escala de Satisfacción General de Locket.

Resultados: Como principales resultados podemos indicar que el 88.00% de los enfermeros encuestados sufre un nivel de ansiedad severa; entre tanto, un 69.20% el número de enfermeros encuestados poseen un nivel medio de satisfacción laboral.

Conclusiones: Existe una correlación directa y significativa, afirmando que si existe relación entre las dos variables.

Palabras claves: Ansiedad, satisfacción laboral, enfermeros, COVID

ABSTRACT

Objective: determine the relationship between anxiety and job satisfaction in nurses who care for patients with COVID-19 in a Hospital in the Department of Ica, 2021.

Material and Method: The type of research is bivariate, differential statistics and the study non-probabilistic, the population was specifically made up of 133 nurses who work in a public hospital in Ica, proceeding to collect information through the survey on the Likert-type scale, the sample was of the census type made up of 133 nurses who filled out the survey virtually; The method used to analyze the results was the Microsoft Excel 2016 program and IBM SPSS Statistics version 26, to facilitate the database and count the applied statistical tests. Therefore, the content is structured according to the structure and psychometric properties of the 20-item Lima Anxiety Scale (EAL-20) to measure the level of anxiety and Locket's General Satisfaction Scale.

Results: As main results we can indicate that 88.00% of the nurses surveyed suffer from a severe level of anxiety; meanwhile, 69.20% of the number of nurses surveyed have a medium level of job satisfaction

Conclusions: There is a direct and significant correlation, stating that there is a relationship between the two variables.

Keywords: Anxiety, job satisfaction, sick, COVID 19.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
Palabras claves.....	v
ABSTRACT	vi
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráficos	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del Problema.....	13
2.2. Pregunta de Investigación General	16
2.3. Preguntas de Investigación Específicas.....	16
2.4. Justificación e Importancia	16
2.5. Objetivo General	18
2.6. Objetivos Específicos	18
2.7. Alcances y Limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes.....	20
3.2. Bases Teóricas.....	26
3.3. Marco Conceptual	36
IV. MÉTODOLOGÍA.....	38
4.1. Tipo y Nivel de investigación	38
4.2. Diseño de investigación.....	38
4.3 Población – Muestra	39
4.4. Hipótesis general y específicas	41
4.5 Variables.....	42
4.6. Operacionalización de variables	48
4.7. Recolección de Datos.....	50

4.8. Técnicas de análisis de recolección de datos.....	50
V. RESULTADOS	52
5.1. Presentación de Resultados.....	52
5.2. Interpretación de los resultados.....	61
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	67
6.1. Análisis Descriptivo de los resultados.....	67
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS	86
Anexo 1: Madriz de Consistencia	86
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de Validación Juicio de Expertos	90
Anexo 3: Ficha de Validación Juicio de Expertos	93
Anexo 4: Consentimiento informado.....	96
Anexo 5: Base de datos.....	97
Anexo 6: Carta de presentación	103
Anexo 7: Constancia de aplicación.....	105
Anexo 8: Evidencias de recolección de información.....	106
Anexo 9: Informe del Turnitin.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Ansiedad en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	52
Tabla 2. Análisis de la dimensión Fobia Social de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	53
Tabla 3. Análisis de la dimensión Ansiedad Psíquica de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	54
Tabla 4. Análisis de la dimensión Agorafobia de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	55
Tabla 5. Análisis de la dimensión Síntomas Físicos de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	56
Tabla 7. Análisis de la dimensión Pánico de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	57
Tabla 8. Nivel de Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	58
Tabla 9. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Intrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.....	59
Tabla 10. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Extrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.....	60
Tabla 11. Análisis de medida de tendencia central de las dimensiones de la variable Ansiedad de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	67
Tabla 12. Análisis de medida de tendencia central de la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	68
Tabla 13. Análisis de la Prueba de Normalidad	70
Tabla 14. Análisis de la Prueba no paramétrica del Rho de Spearman	71
Tabla 15. Fobia Social y Satisfacción Laboral	72
Tabla 17. Ansiedad Psíquica y Satisfacción Laboral	73
Tabla 18. Agorafobia y Satisfacción Laboral.....	74
Tabla 19. Síntomas Físicos y Satisfacción Laboral.....	75
Tabla 20. Pánico y Satisfacción Laboral.....	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. NIVEL DE ANSIEDAD EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021.....	52
GRÁFICO 2. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN FOBIA SOCIAL DE LOS ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	53
GRÁFICO 3. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN ANSIEDAD PSÍQUICA DE LOS ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	54
GRÁFICO 4. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN AGORAFOBIA DE ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	55
GRÁFICO 5. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN SÍNTOMAS FÍSICOS DE ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	56
GRÁFICO 6. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN PÁNICO DE ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021.....	57
GRÁFICO 7. ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	58
GRÁFICO 8. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DE LOS ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	59
GRÁFICO 9. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA DE LOS ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021	60

I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad es parte de la existencia humana, todos la experimentan con moderación, siendo esta una respuesta adaptativa Ayuso (1988). Por otro lado Cia (2007) conceptúa que, la ansiedad ha sido durante mucho tiempo parte del conocimiento psicológico. Se puede definir como emoción psicológica básica, un mecanismo de defensa que mantiene el cuerpo en movimiento, manteniéndolo alerta y listo ante el peligro o amenaza. Esta variación del organismo permite que, de esta forma sus consecuencias no se produzcan o se minimicen. Teniendo en cuenta lo estudiado por ambos teóricos, podemos manifestar que la ansiedad es un estado de malestar psicofisiológico, caracterizado por la desorientación, preocupación o inquietud, temor a lo que está viviendo.

Locke (1976) en cambio precisó que la satisfacción laboral actúa como un "estado emocional positivo o placentero. Desde la percepción subjetiva de la experiencia en el trabajo del individuo". En general, las distintas definiciones que han contribuido distintos autores a partir de supuestos teóricos que no siempre coinciden reflejan la variedad de variables que puedan afectar la satisfacción laboral. El trabajo en sí y la individualidad de cada trabajador establecerá su respuesta de éste hacia los distintos aspectos del trabajo.

Por otro lado, preexisten estudios que marcan un crecimiento significativo de la ansiedad; asimismo, indica que en Latinoamérica; ejemplo México, EE.UU. y Brasil, se desarrolla un estrés e incluso mencionan que un tercio de los individuos han sufrido cambios en los estados de ánimo debido a enfermedades, sufriendo niveles de depresión y ansiedad, acrecentando el consumo de alcohol y drogas de manera ilícita ONU (2020).

En vista a lo estudiado anteriormente, nos preguntamos: ¿Existe relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID – 19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?

El trabajo es algo esencial e importante para la humanidad, no solo porque nos permite ganar dinero para vivir, sino porque tiene efectos psicológicos y mentales que no solo son recompensas monetarias. Las personas mayormente pasan su vida en el trabajo que con la familia en casa. El trabajo es indudablemente la manera más innegable de mantener la vida, pero también es la forma más utilizada de desempeñar un papel en la sociedad.

En base a la pregunta planteada se propuso como objetivo principal: Determinar relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021. Como objetivos específicos a) Determinar si existe relación entre la ansiedad y los valores intrínsecos de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021; y, b) Determinar si existe relación entre la ansiedad y los valores extrínsecos de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.

Del mismo modo, se plantea como Hipótesis General: Existe relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un Hospital del departamento de Ica 2021.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Según la Organización Panamericana de la Salud – OPS, la pandemia del COVID-19, está paralizando y perturbando los sistemas de salud, al incrementarse la demanda de servicio por casos excesivos de pacientes con esta enfermedad, ocasionando miedo, duelo, y aumento de trastornos de salud mental no solamente en los pacientes, asimismo en el personal de salud, quienes tienen la responsabilidad de brindar la atención a pacientes con esta enfermedad, generando ansiedad y depresión en profesionales de enfermería OPS (2020).

En la investigación hecha por Lai (2020), se analizó la problemática del impacto de la pandemia del COVID-19 en los profesionales de salud, encontrando que cerca del 50.4% tenía síntomas de presión, 44.6% altos niveles de ansiedad, 34% insomnio, y 71.5% altos niveles de estrés, ocurriendo con mayor frecuencia en profesionales de enfermería de atención médica en primera línea que atendían de forma directa a los pacientes con sospecha y diagnóstico de COVID-19, asociándose los síntomas de ansiedad y depresión con la pandemia actual. Asimismo, reporta que los principales síntomas que manifestaron las enfermeras que trabajaban en la lucha contra la pandemia del COVID-19 fueron la fatiga, irritabilidad, miedo, desesperación, pérdida de apetito y trauma vicario, afectando considerablemente a su salud mental, marcando considerablemente su Satisfacción dentro del ambiente laboral.

En nuestro país, los profesionales de salud no están exentos de esta problemática, reportándose en el estudio de Virto (2020), quienes analizaron el impacto de la actual pandemia en la salud mental de profesionales de enfermería que laboraban en áreas críticas de atención a pacientes con COVID-19, encontrando que el 41.8% tiene niveles altos de ansiedad, 34.1% estrés, y 3.8% depresión, esto debido a la sobrecarga asistencial y el miedo a la exposición prolongada y contagio.

Llanos (2020) en su investigación titulada “*Trastorno de ansiedad asociado al trabajo en primera línea del equipo de respuesta rápida y equipo de seguimiento clínico en el personal de salud del contexto de la crisis sanitaria COVID-19 en la DIRIS Lima Sur de marzo a octubre 2020*” su objetivo es establecer la asociación entre los trastornos de ansiedad y el trabajo de primera línea entre el personal médico del grupo de intervención rápida y el grupo de seguimiento clínico en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19 en la DIRIS Lima Sur desde el 3 de mayo hasta octubre de 2020. Materiales y métodos: Estudio observacional, cuantitativo, analítico, de

corte transversal, población conformada por 220 personas que conforman el grupo de intervención y vigilancia rápida DIRIS Lima Sur, una herramienta de recolección de información es la Escala de Autoinforme de Ansiedad Zung). El análisis de los resultados se realizó con el programa Microsoft Office Excel 2016 y Stata v.1. Se realizó un análisis multivariante con el modelo de regresión múltiple de Poisson para encontrar $\beta(\beta_a)$ cruda y ajustada. ansiedad, es decir, los hombres tenían una probabilidad del 75% menos de experimentar ansiedad. En relación al personal médico profesional o técnico, ser obstetra multiplicó por 3,23 la probabilidad de ocurrencia de ansiedad. Las expectativas de continuidad laboral bajo las condiciones de vencimiento del contrato se asocian con la ansiedad con un valor de p significativo. CONCLUSIÓN: Se identificó una asociación entre los trastornos de ansiedad y la partería. El género femenino en los trabajadores de atención médica de primera línea está asociado con la ansiedad. Las expectativas de continuidad del contrato por las advertencias sanitarias también son un factor asociado a la ansiedad.

Salamanca (2020) en su estudio titulado "*Nivel de estrés en el personal de salud de la clínica los andes de los ángeles durante el periodo de crisis sanitaria año 2020*" con este estudio la asociación podrá establecer una asociación entre el nivel de estrés del ex personal médico de Los Ángeles de la ciudad de Los Ángeles, con la crisis de salud de COVID-19 para 2020. El estudio es un enfoque cuantitativo con la concentración de 2 variables, También clasifica un diseño de no prueba, lo que significa que no hay una operación intencional o aleatorización, el estudio se realizó en 2020, por lo que se clasificó como una sección transversal y el rango de correlación al buscar la relación entre las dos variables (niveles de Crisis de estrés y saneamiento). Una de las herramientas manejadas para recopilar datos en este estudio es la estadística de razonamiento, se confirma para implementar y medir los riesgos psicológicos sociales en el entorno laboral, la sociedad de riesgos psicológicos es todas las características de la organización laboral. Poseer un impacto en la salud de la salud de los trabajadores. Otras herramientas aplicadas se han adquirido de un estudio realizado por CONICET y Universidades para evaluar cómo COVID-19 PANDEMIC relacionadas con la salud espiritual del personal médico de Argentina. Los resultados más relevantes de estos dos instrumentos se aplican, de 78.0%, las respuestas han encontrado dificultades cuando duerme desde el inicio de la pandemia, 72.0% mencionó que le importa su capacidad para infectar a sus familiares, el 73.0% indica que mencionó que mencionó que Su agotamiento interviene su trabajo, 97.0% de mención de no recibir la terapia psicológica existente

ahora, es un número significativo que el 100º personal médico respondió si desea que Clínica de los Andes actúe en el sector de la salud espiritual del personal médico.

Tobón (2020) en su estudio titulado “Impacto psicológico que ha tenido la pandemia de SARS COV 2 (COVID-19) en el personal del área médica que labora en instituciones hospitalarias públicas en la ciudad de Tehuacán, Puebla” indica que, A fines del año 2019, una nueva variante de Coronavirus se originó en el área de Wuhan de China, llamada SARS COV2, que se extiende de forma rápida y sencilla entre las personas en otros países, incluidos nosotros también., Confirma el primer caso en febrero del 2020, indicando el PANDEMIA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en marzo del 2020.

El 23 de marzo, la expedición de las vacaciones de los estudiantes se informa en el país y comienza la distancia nacional, donde las medidas sociales remotas, el lavado regular de las manos y el aislamiento de sospechosos o confirmados. Los casos de COVID-19 están disponibles. Sin embargo, sin olvidar al personal médico que trabaja en organizaciones públicas, donde no tienen la mayor parte del tiempo con documentos completos o suficientes para tratar grandes cantidades de pacientes en el departamento de hospitales de los músculos todos los días. Olvídense de que también es una nueva cadena de un agente infeccioso, conocido muy poco de patología patológica, tratamiento adecuado y posibles complicaciones.

Ante todos estos indicadores, surge la necesidad de analizar los niveles de ansiedad en profesionales de enfermería que laboran en los servicios críticos de admisión y atención al paciente sospechoso y diagnosticado de COVID-19, tales como el servicio de emergencia y área de hospitalización, considerando que Ica, es una ciudad con gran número de casos y defunciones por esta enfermedad, y que esta situación afecta a la salud mental de los enfermeros. En un hospital del departamento de Ica, se atienden una gran cantidad de pacientes con COVID-19, siendo el profesional de enfermería el que tiene mayor contacto con estos pacientes, y en quienes se ha observado cuadros de ansiedad debido a la carga laboral por la pandemia actual, quienes manifiestan a la vez que “sienten temor a contagiarse” o “que sus habilidades no bastan para atender a todos los pacientes”, los cuales pueden estar ocasionando una baja satisfacción laboral que impacta tanto en la salud mental de los profesionales, como en la calidad de atención a los pacientes.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Cuál es la relación que existe entre la fobia social y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad Psíquica y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la agorafobia y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el pánico y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?

2.4. Justificación e Importancia

a) Justificación.

El presente estudio se justifica, debido a la gran relevancia del tema para la salud pública en el ámbito de los enfermeros, al evidenciar que en el Perú el nivel de ansiedad en los profesionales ha aumentado

progresivamente a la carga laboral en algunos servicios ocasionado por la pandemia del COVID-19.

- **Justificación Teórica:** La investigación brinda evidencias de la relación que existe entre ansiedad y satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, esto ayuda a incrementar los conocimientos de lo estudiado, al investigarse los antecedentes de la problemática evidenciada y de esta manera ayudaría a concientizar las consecuencias que genera el incremento de la ansiedad, tomando en cuenta la base teórica de Barnhill J. y como esto perjudica la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19.

De acuerdo a esta perspectiva se debe tomar en cuenta dicha información para contribuir una definición de los conceptos teóricos de la problemática.

- **Justificación Practica:** Con el presente estudio se dio a conocer los resultados que hemos obtenido para así determinar si existe relación o no entre ambas variables: la ansiedad y la satisfacción laboral donde se obtuvo la situación problemática, investigándose a los enfermeros de atienden a pacientes COVID-19. Así mismo nuestro estudio sirve como guía al personal directivo para realizar estrategias necesarias para el manejo de la ansiedad y de esta manera mejorar la satisfacción de los enfermeros en su trabajo.
- **Justificación Metodológica:** Se emplearon instrumentos estructurados, estandarizados para recolectar los datos y así conocer en qué medida está relacionada la ansiedad con la satisfacción laboral en los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19. Nuestra investigación estará disponible para los futuros investigadores encontrándolos en el repositorio digital de la Universidad Autónoma de Ica, ya que esto servirá de guía a otros investigadores porque brinda información y sugerencias a la problemática detectada.

b) Importancia

El estudio cobra gran importancia, ya que con los resultados estadísticos que se obtendrán de su ejecución, se analizará la problemática evidenciada y así concientizar a los trabajadores que la ansiedad, miedo debido a la pandemia son enemigos silenciosos que deben ser controlados y afrontados.

Los resultados obtenidos servirán para ayudar a los trabajadores a controlar su ansiedad y poder sentirse satisfechos realizando su trabajo; ya que si son mejorados podríamos obtener mayor productividad y brindar mejor atención a los pacientes que acuden al hospital, de esta manera mejorar su salud mental para desenvolverse en su área de trabajo frente a la pandemia, de igual manera estos resultados servirán para la base de datos de nuestro sistema de salud, quienes analizarán la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral de los enfermeros de los servicios de Enfermería y COVID-19 de un hospital del departamento de Ica.

Asimismo, los resultados del estudio servirán para el desarrollo de futuras investigaciones que analizan el mismo problema en otros establecimientos de salud a nivel nacional e internacional, dando solución al problema.

2.5. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

2.6. Objetivos Específicos

- **O.E.1.** Determinar la relación que existe entre la fobia social y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **O.E.2.** Determinar la relación que existe entre la ansiedad psíquica y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **O.E.3.** Determinar la relación que existe entre la agorafobia y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.

- **O.E.4.** Determinar la relación que existe entre los síntomas físicos y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **O.E.5.** Determinar la relación que existe entre el pánico y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.

2.7. Alcances y Limitaciones

a). Alcances

Dentro de los alcances del estudio podemos mencionar:

- La investigación se llevó a cabo en los meses de Agosto y Setiembre.
- La investigación se desarrolló en el Hospital Félix Torrealba Gutiérrez del departamento de Ica.
- Con esta investigación abarcamos únicamente a los profesionales de enfermería que atienden a pacientes COVID-19.

b). Limitaciones

Dentro de las limitaciones podemos mencionar:

- No se pudo realizar una encuesta presencial, debido a las disposiciones del estado de emergencia
- El rol de los profesionales de enfermería, abarcaron mucho tiempo de trabajo, más de ocho horas, lo cual dificultaba la recolección de datos.
- El proceso de recolección de la información, fue muy extenso en tiempo.
- Se tuvo que adecuar la encuesta física, por una encuesta virtual, aun así, fue un poco difícil recolectar los datos por el poco tiempo disponible de los enfermeros.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Serrano (2020) realizó un estudio para investigar la ansiedad, la depresión y el estilo de vida entre los cuidadores que trabajan contra la pandemia de COVID19 en un departamento de medicina familiar en Guanajuato. Estudio transversal y descriptivo de una muestra de 33 egresados de enfermería adscritos al Instituto Nacional de Seguridad Social, estudiando los principales indicadores de ansiedad a través de la escala de Hamilton. Los resultados del análisis indican que el 78.7% son mujeres, casadas 51,5%. El 75,7% de los cuidadores presentaba ansiedad psicológica (moderada) y el 24,2% ansiedad somática (grave). También se encontró que 79 enfermeras presentaban altos niveles de depresión. Se concluye que el COVID-19 está provocando altos niveles de ansiedad y un estilo de vida deficiente entre los cuidadores que trabajan contra la pandemia de COVID-19.

Por otro lado, Lozano (2020) realizó una investigación con el objeto de estudiar el impacto de la pandemia actual en la salud mental de los profesionales de la salud y la población china. Estudio descriptivo y transversal, en el que se analizó al personal de salud (principalmente enfermeras) que laboraba en establecimientos de salud en China. Los resultados del estudio muestran que el día 23/04 los enfermeros presentaban altos niveles de ansiedad, predominantemente en damas, y con evidentes niveles en comparación con el profesional médico. Asimismo, se observó que el 18,8% presentaba síntomas de ansiedad y el 8,1% de estrés. Se concluye que la pandemia actual está deteriorando la salud mental de los profesionales de la salud y de toda la población; y que los sistemas de salud deben abordar este problema que afecta en la calidad de vida de los trabajadores de salud.

Sendoya (2000) efectuó un estudio en el que “correlaciona el nivel de satisfacción laboral con las condiciones laborales que rodean al egresado”, ya que su estudio se realizó con médicos egresados. Tomándose en cuenta variables como: ejercer la profesión, coger premios, publicar, concurrir a cursos de posgrado, con la existencia de acoso sexual, discriminación y mínimas garantías laborales y salarios, y la denegación de un puesto elevado por ser una fémina. Se concluye que “sólo un profesional no ejerce y está

insatisfecho con su trabajo”. En consecuencia, el nivel de satisfacción “estuvo relacionado con el reconocimiento recibido, los estudios de posgrado realizados y la publicación. No estuvo relacionado con aumentos salariales, promociones, acoso sexual o discriminación en el trabajo”.

Appel (2020) en su artículo “Prevalencia y factores asociados con ansiedad, depresión y estrés en un equipo de enfermería COVID-19” cuyo objetivo fue analizar el nivel de ansiedad, depresión y estrés y sus factores relacionados, entre los profesionales de la enfermera para crear un equipo de trabajo contra el COVID-19 de un Hospital Universitario en Sur Brasil. Método: Descubrimiento, descripción e investigación de interrupciones se realiza de mayo a julio de 2020. Tomando resultados: del número total de expertos, el 53,8% está preocupado; 38. lavar; y, el estrés 0.3%. La edad, el servicio de carreras, el trabajo feliz y el trabajo cambiante se ha mostrado un vínculo estadísticamente significativo con la depresión, mientras que los contratos laborales, el tiempo de servicio en unidades, tiempo el servicio en la unidad antes de abrir la unidad COVID-19 y la satisfacción del trabajo muestra un enlace significativo con estrés. Al comentar que los profesionales de las enfermeras de COVID-19 tienen ansiedad, depresión y estrés, y se han aclarado los factores relacionados con la depresión y el estrés.

Sánchez (2021) en su investigación “Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales de enfermería en primera línea en la comunidad canaria” tiene como objetivo Evaluar el impacto psicológico de COVID-19 entre los profesionales de enfermería que se alojan en las glándulas de Canarias. Las muestras se incluyen 152 participantes (Edad: 20 a 57 años). Las colecciones de datos se realizan con un cuestionario en línea que se ha enviado a través de diferentes redes sociales. DASS21 se ha utilizado para evaluar las preocupaciones, el estrés y la depresión; Proopools para evaluar su calidad de vida profesional y tridimensional: la satisfacción del síndrome de agotamiento de la compasión, la fatiga y el agotamiento. La escala de los miedos se ha utilizado para el coronavirus y la fuerza adaptativa se ha desarrollado antes de la adversidad (EAA) para medir la resistencia del saneamiento. Los resultados muestran que los participantes presentaron el nivel de síntomas del sentido clínico. También se encontró que el agotamiento agotado, la fatiga de la compasión y el miedo al coronavirus son los principales factores de riesgo para el desarrollo de síntomas emocionales. Por

otro lado, la satisfacción de la compasión y la adaptación a los enemigos (resiliencia) son factores protegidos contra el desarrollo de síntomas de depresión. En resumen, las capacidades de calidad y recuperación profesionales asumen que los medios principales al prevenir el desarrollo de síntomas emocionales, por lo que será deseable implementar programas basados en la intervención basados en plena conciencia y apoyo social.

Nacionales.

Elera (2020) efectuó un estudio con el objetivo de poder: Determinar la prevalencia y relación entre ansiedad, depresión y estrés laboral en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19 en el año 2020. Se utilizó el: enfoque cuantitativo y su estudio fue descriptivo-correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose tres escalas, Escala de Ansiedad de Hamilton, Escala de Depresión de Hamilton y Escala de Estrés Laboral de Hock, constituidas por 14, 17 y 12 ítems, respectivamente, con dimensiones de sus respectivos tamaños. Se tomó como muestra de investigación a 45 personas entre ellas: médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. Se concluyó que los índices de ansiedad, depresión y estrés laboral fueron de 68,9%, 53,5% y 44,4 %, respectivamente. Además, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral, ni entre las variables ansiedad y las dimensiones depresión y estrés laboral, así como entre depresión y las dimensiones ansiedad y estrés laboral, sino entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad somática, lo cual se muestra en los siguientes resultados, $r = -0.323$ ($p < 0.05$).

García (2021) en su investigación “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras” este se enfoca en establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales hospitalarias durante la pandemia del COVID-19 entre las enfermeras del Hospital Regional Universitario de Trujillo. El estudio fue descriptivo-correlativo, transversal. Participaron 56 enfermeras, que casi completaron dos cuestionarios. El 61% dijo que su satisfacción laboral era moderada y el 31% estaba satisfecho. Por otro lado, el 68% dijo que las condiciones de trabajo en el hospital eran normales, el 21% buenas y el 11% malas. Al establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en el hospital es estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Sin embargo, al vincular la

satisfacción laboral con los componentes físico, psicológico y social de las condiciones laborales hospitalarias, se encontró una relación estadísticamente significativa solo con la condición física y psicológica ($p < 0,05$) y no con las condiciones sociales. Se concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas y psicológicas del trabajo hospitalario durante la pandemia del COVID-19 entre las enfermeras del Hospital Regional Universitario de Trujillo.

Concha, Farfán (2020) realizaron un estudio con el objeto de examinar la ansiedad, estrés y depresión afín a estilos de afrontamiento en enfermeros/as laborando en contacto con el SARS-COV-2 de Cusco. Estudio descriptivo y correlacional, utilizando una muestra de 91 enfermeras quienes respondieron una encuesta virtual. Los resultados del estudio evidencian que el 78% de enfermeros está en contacto con el COVID-19, donde el 41.8% de las enfermeras tiene altos niveles de ansiedad, 30.8% depresión y 34.1% altos niveles de estrés. En el 20.9% de los enfermeros dieron positivo a la prueba del COVID19. El estilo de afrontamiento fue negativo en el 27.8% de las enfermeras, encontrándose relación con los niveles de ansiedad y depresión ($p = 0.01$). Se concluye que los enfermeros tienen altos niveles de estrés y deficientes estilos de afrontamiento ante la pandemia del COVID-19.

Obando (2020) realizó un estudio para analizar la ansiedad, el estrés y la depresión en los trabajadores de atención de emergencia de COVID-19. Estudio descriptivo y transversal de una muestra de 126 egresados del Servicio de Ambulancia de Enfermería de 2 hospitales públicos de Nel II del Callao y Lima. Los resultados del estudio muestran que el 39,1% de los cuidadores experimentan ansiedad moderada, 2,6% depresión y 8,8% estrés. Al mismo tiempo, encontraron que la edad, los años de servicio y la ubicación del hospital estaban relacionados con altos niveles de estrés entre los cuidadores, representando mayores niveles de ansiedad que depresión y, en menor medida, estrés. Se concluye que la ansiedad es característica de los enfermeros/as del servicio de urgencias que atienden a pacientes con COVID-19.

Espinoza (2020) en su investigación "Percepción del riesgo por SARS-COV-2 y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Callao, 2020" tuvo como objetivo la determinación de la percepción de riesgo del SARSCO V2 y su relación con la satisfacción laboral de los cuidadores,

Material y método. Es un enfoque cuantitativo, métodos hipotéticos y deductivos, nivel descriptivo correlacional, y diseño no empírico (transversal). La muestra estuvo conformada por un total de 130 licenciados de enfermería y técnica de enfermería con 97 participantes en diversos campos de hospital y urgencias. La técnica es un cuestionario y las herramientas son: la herramienta de percepción de riesgo SARSCO V2 y la herramienta de satisfacción laboral. Determinar su confiabilidad utilizando el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach con un resultado de 0.829 para percepción de riesgo SARSCoV2 y nivel de satisfacción laboral de 0.869. Los resultados de la percepción de las enfermeras sobre el riesgo de SARSCOV2 tuvo una percepción media de 82,5%, un nivel alto de 15,5% y un nivel bajo de 2%, y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería tiene un nivel de satisfacción medio de 50,5%. alto, 33% alto y bajo 6.5%. Se concluye: que no existe relación significativa entre la Percepción de Riesgo del SARSCoV2 y la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, y lo mismo para la dimensión Nivel de Conocimiento de Medidas de Prevención con Satisfacción Laboral, contrario a los conceptos dimensionales de medidas de mecanismos preventivos y percepción de riesgo, si existe una asociación positiva directa pero débil con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Escobar (2019) Realizó un estudio para determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en técnicos cuidadores de la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más 2018 Material y método: investigación básica, el nivel correlacional, los métodos utilizados es el científico, inductivo, deductivo y estadístico; el diseño es no experimental, y transversal. El campeón estaba compuesto por 0 compañeros técnicos. La técnica de encuesta y la herramienta de cuestionario se utilizó para ambas variables. Resultados: 2 chaperones técnicos (60.00%) mostraron bajo nivel de estrés y se mostraron bastante satisfechos con su trabajo. 31 escoltas técnicas (77,5%) mostraron bajo nivel de estrés. 31 compañeros (77,5%) se mostraron bastante satisfechos. Con un nivel de significancia del 5%, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, se estable la correlación entre estrés laboral y satisfacción laboral con un valor $p= 0.013$ Concluyendo: Se halló una relación significativa y negativa entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral en los cuidadores técnicos de la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más 2018. También, en gran parte de los casos los colaboradores mostraron un nivel de estrés bajo y bastante satisfecho.

Regionales.

Becerra. C y Becerra. H (2020) realizó una investigación titulada “*Ansiedad ante la muerte en adultos peruanos, durante la pandemia de la COVID-19*” tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de ansiedad ante la muerte y variables sociodemográficas, de salud y religiosas en adultos peruanos, durante la pandemia del COVID-19; cuyo método fue un estudio descriptivo de corte transversal, realizado en la región Ica, Perú, en los meses de abril y junio del 2020. Participaron 386 adultos, quienes respondieron un cuestionario con variables sociodemográficas, de salud, religión y etnia. Escala de ansiedad ante la muerte de Templer, ajustada al contexto actual. Se calcularon frecuencias relativas, medias y desviaciones estándar, U de Mann-Whitney y pruebas de Kruskal Wallis; Se obtuvieron los siguientes resultados: Nivel moderado/alto de ansiedad ante la muerte. Mujeres, viudas, amas de casa y docentes obtuvieron puntajes más altos en la escala, alcanzando significación estadística. Aunque las personas que no están enfermas de COVID-19, tienen un familiar con COVID-19, no tienen familiares fallecidos por COVID-19, se consideran religiosas y tienen entre 30 y 59 años tienen puntuaciones altas, la diferencia no es significativa. Los resultados varían según el miedo a la muerte, el miedo a la enfermedad y el miedo al paso del tiempo. Concluyendo que: Durante esta pandemia, el nivel de ansiedad por la muerte tiende a ser alto, con factores sociodemográficos involucrados. Es necesario promover acciones conjuntas y multisectoriales para prevenir o aliviar el malestar psicológico que provocan las crisis sanitarias y contribuir al bienestar de las personas.

Montoya, Bello, y Neyra, (2021) en su investigación “Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud” tiene como objetivo el vincular las dimensiones de CVL y SL en el grupo APS; fue un estudio transversal de correlación, en una muestra de 71 individuos. Se aplicaron las escalas “CVTGOHISALO” y S20/23. El análisis de correlación y los modelos de regresión lineal múltiple se realizaron con SPSS v.15.0. La muestra está compuesta principalmente por mujeres mayores y mayores; 5 años, que realizaba labores de cuidado. La correlación muestra que todas las dimensiones CVL están relacionadas con la dimensión SL. La regresión lineal múltiple muestra que la seguridad laboral y la satisfacción laboral están significativamente asociadas con el SL general del grupo PHC.

En conclusión, esto indica que la dimensión CVL está directamente relacionada con la dimensión SL y que los dos constructos CVL están significativamente asociados con el SL general del grupo APS.

Asimismo, Canales (2020) indica que en su tesis titulada “*Estrés laboral del enfermero (a) en la microred de salud Parcona-Ica, 2019*” tuvo como Objetivo: Determinar el grado de estrés laboral en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de la Micro red Parcona-Ica, durante el periodo comprendido de marzo a noviembre del 2019. Material y Métodos: Estudio de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo de nivel relacional la muestra estuvo representada por 57 Enfermeros para la recolección de la información se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 preguntas de opción de respuestas múltiples, los datos se analizaron a través del programa estadístico SPSS versión 22, las tablas y gráficos se presentan en Excel 2016. Resultados: El grado de estrés laboral es de intensidad media (40%) y de intensidad alta (60%); en su dimensión cansancio emocional y despersonalización es de intensidad baja (100%); en su dimensión realización personal es de intensidad baja (17%) y de intensidad alta (83%). Conclusión: El grado de estrés laboral es de intensidad alta en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de la Micro red Parcona-Ica, durante el periodo comprendido de marzo a noviembre del 2019.

Dando inicio con las teorías concernientes al tema partimos de la pregunta ¿cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes de covid-19, en un Hospital del departamento de Ica – 2021?

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Ansiedad

a) Definición

Navas y Vargas (2012) definen a la ansiedad como un estado emocional y psicológico que aparece como consecuencia de situaciones ambiguas, en la que el individuo percibe de manera anticipada una amenaza, preparando al organismo para que pueda enfrentar dicha situación, ocasionando a su vez una serie de reacciones de tipo conductuales, fisiológicas y cognitivas. Refieren también que una de las características de la ansiedad es el estado

mental de “miedo”, en el cual el individuo presenta una serie alteraciones fisiológicas ante una situación alarmante o estresante, tales como el aumento de la frecuencia respiratoria y cardiaca, incremento de la presión arterial, y tensión muscular, como una respuesta de enfrentamiento ante el suceso o objeto que le produce la ansiedad. En ocasiones, el cuadro de la ansiedad no puede ser corregido por el individuo, al producirse demasiadas amenazas que provocan altos niveles de ansiedad, convirtiéndose en una situación patológica en forma prolongada que afecta la salud mental de la persona.

SEMI (2019) La Sociedad Española de Medicina Interna, explica que la ansiedad consiste en un mecanismo de adaptación natural, el cual permite al ser humano estar alerta ante sucesos que comprometen su estado de vida normal. Afirma que un cierto grado de ansiedad proporciona al individuo un componente satisfactorio de precaución en situaciones que considere peligrosas, pero en una ansiedad de tipo moderada o severa, el individuo presentará un estado patológico caracterizado por el deterioro del funcionamiento fisiológico y psicosocial. En cuadros de ansiedad cuando su intensidad es alta y de larga duración, éste interferirá con las actividades cotidianas de la persona, por lo que se considera como un trastorno mental. Esta complicación de salud mental ataca al 3-5% de la población adulta en el mundo, y se da con mayor frecuencia en mujeres, quienes manifiestan episodios de pánico, fobias y miedos en cada momento de sus vidas.

Viedma (2008) explica que la ansiedad es considerada como un fenómeno unidimensional o unitario, cambiando su concepto a lo largo de los años, y en la actualidad es considerada como una respuesta emocional, concebida como un patrón psicológico de respuesta múltiple donde confluyen 3 sistemas de respuesta: fisiológico, motor y cognitivo. Este modelo “tridimensional” manifiesta que la ansiedad provoca importantes repercusiones en la evaluación y tratamiento de los trastornos de ansiedad, concibiendo a las medidas psicofisiológicas como una herramienta fundamental en el cual se analice a precisión el cuadro clínico de la ansiedad. Explica que la ansiedad es un estado de ánimo negativo,

que se caracteriza por una serie de síntomas corporales de aprensión respecto al futuro y de tensión física, convertido en patología cuando los estados emocionales son altamente aversivos.

b) Teorías sobre la ansiedad.

Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) analizan las teorías que dan explicación a la naturaleza de la ansiedad. Afirman que la ansiedad es una parte de la existencia humana, en el cual todos los individuos sienten un cierto grado de la misma, por lo que es una respuesta de adaptación. Mencionan las siguientes teorías que tratan de explicar el origen de la ansiedad:

- ✓ **Enfoque psicoanalítico:** La teoría psicoanalítica plantea que la ansiedad es una actividad de lucha psiconeurótica, producto de un conflicto entre el impulso inaceptable y contrafuerza aplicada por el ego del individuo. Está basada en el postulado de Freud, quien argumentó que “la ansiedad es un estado afectivo desagradable en el que se originan fenómenos tales como la aprehensión y cambios fisiológicos asociados a activación autonómica. La ansiedad tiene un carácter adaptativo, en el cual actúa como una señal ante un peligro real, incrementando la activación del organismo para su preparación ante una amenaza.
- ✓ **Enfoque conductual:** El conductismo parte una concepción de tipo ambientalista, afirmando que la ansiedad es un impulso (drive) que ocasiona la conducta del organismo. Está basada en los postulados de Hull, quien afirma que la ansiedad es un impulso motivacional, en donde el individuo tiene la capacidad para responder ante un estímulo condicionado, por lo que la ansiedad es aprendida a través de un aprendizaje por observación y modelado. Asimismo, afirma que la ansiedad supone un afrontamiento del sujeto ante situaciones concretas, sea cual sea las consecuencias que origen de ella, suponiendo un escape de la situación o evitar el peligro percibido por el sujeto una vez que se propone a realizar su conducta, más conocido como “reacción de lucha y huida”.

- ✓ **Enfoque cognitivo:** Está basado en los postulados de Lazarus, Beck y Meichenbaum, quienes manifiestan que los procesos cognitivos participan en la aparición del estrés, en donde el sujeto hace el reconocimiento de una señal aversiva y da lugar a una respuesta de ansiedad que emite el individuo. En este sentido, el individuo percibe la situación amenazante, la valora y evalúa según sus implicaciones, y si interpreta que dicho suceso es amenazante para su vida, entonces reaccionará con un cuadro de ansiedad modulada por los procesos cognitivos.
- ✓ **Enfoque cognitivo-conductual:** Se basa en los postulados de Bowers (1973) y Endler y Magnusson (1976), quienes afirman que cuando un sujeto siente o percibe tener ansiedad, intervienen en dicha situación diversas variables, tales como las variables cognitivas (pensamientos, ideas, creencias, etc), y variables situacionales (estímulos discriminativos), variables fisiológicas y motoras, los cuales activan la emisión de la conducta frente a una situación amenazante. Por ello manifiestan que la ansiedad es una respuesta emocional con manifestación de síntomas motores, cognitivos y fisiológicos según las características del individuo.

c) Etiología y factores de riesgo.

Las causas de la ansiedad no son bien conocidas, por lo que existen diversas teorías médicas y fisiológicas de la aparición de la ansiedad en el ser humano.

Según Cedillo I, la etiología de la ansiedad está basada en la teoría neurobiológica, en donde se plantea que existe una anatomía de las emociones humanas que se originan en las regiones del cerebro, las cuales tienen una función crucial durante los procesos mentales, participando a su vez las sustancias que modulan en forma normal las respuestas emocionales, cognitivas y afectivas en el cerebro. Se afirma también que los neurotransmisores están relacionados directamente con las respuestas de ansiedad. En su aparición también contribuyen partes fundamentales del cerebro tales como la amígdala, el hipotálamo y la sustancia gris

periacueductal, quienes constituyen el substrato neural fundamental que participan en los estados aversivos que se originan en el cerebro. Todos estos componentes preparan de manera exitosa al organismo para que pueda tener una orientación y reacción frente al peligro, el cual puede ser afrontado de manera adecuada o inadecuada, generando altos niveles de ansiedad.

Barnhill J. explica que las causas de los trastornos de ansiedad son inciertas, pero diversos estudios afirman que en su aparición participan diversos factores tanto clínicos generales como de tipo psiquiátrico. Afirma que muchos individuos desarrollan la crisis de ansiedad sin que exista una causa identificable que las desencadene. Entre los factores clínicos que la origina son el tener problemas de asma, hipertiroidismo, arritmias, enfermedades pulmonares obstructivas y feocromocitona. También afirma que la ansiedad es originada por factores estresantes ambientales, tales como situaciones maritales, exposición a un desastre natural, situaciones de peligro en la vida, problemas familiares y laborales, entre otros. El consumo de ciertas sustancias tales como el alcohol, drogas o fármacos (corticosteroides, anfetaminas, etc) también pueden desencadenar cuadros de ansiedad.

d) Epidemiología.

El Comité de la Academia Nacional de Medicina de México, afirma que los trastornos de ansiedad generales, son un problema frecuente visto por médicos generales, teniendo una prevalencia en la población mundial de 3%, y que en consulta de atención primaria el 5-7% de pacientes presenta este problema de salud mental. Refiere también que la ansiedad es características de personas con edades entre los 40 a 50 años, con una alta prevalencia en mujeres 2 veces más que los varones, afectando no solamente el estado mental, sino también el aspecto social y la salud general de los individuos, pudiendo aparecer dolor corporal inespecífico, impidiendo que las personas pueden realizar sus actividades diarias.

e) Cuadro clínico.

Castro y Alberdi (2013). Explican la sintomatología y características clínicas de la ansiedad. Refieren que los principales síntomas de una persona con ansiedad severa o clínica son:

- Ansiedad y preocupación excesiva por más de 6 meses.
- Inquietud o impaciencia marcada en el individuo.
- Crisis de angustia.
- Fácil fatigabilidad.
- Tensión muscular
- Marcada irritabilidad
- Dificultad para la concentración o presentar mente en blanco.
- Alteraciones del sueño: Dificultad para mantener dormir o despertarse cansado.
- Somatización: Problemas gastrointestinales e hipocondría.
- Síntomas físicos: Dolores lumbares, migrañas, etc.
- En ciertos trastornos, puede producir anorexia nerviosa.
- Nerviosismo y preocupación.

f) Tipos de trastornos de ansiedad según el DSM-V.

Tortella M. cita a la American Psychiatric Association 2013, quien clasifica a los trastornos de ansiedad en el DSM-5, de la siguiente manera:

- ✓ **Trastorno por separación:** Caracterizado por un miedo o ansiedad intensa, relacionado al hecho de la separación de una persona con la que tiene un vínculo estrecho. En este tipo de ansiedad, los síntomas persisten por 6 meses en el adulto. Los principales síntomas son la preocupación, malestar psicológico subjetivo, presencia de pesadillas, síntomas físicos como dolor de estómago, rechazo a quedarse solo en casa o rechazo a desplazarse a otros lugares.
- ✓ **Mutismo selectivo:** Consiste en la incapacidad constante de hablar o responder a otras personas en una situación de tipo social en la que se espera debe realizarlo, a pesar de que ha respondido sin problemas en otro tipo de situaciones (en el hogar o con familiares). Este trastorno dura aproximadamente 1 mes y se caracteriza por el miedo a hablar en público.

- ✓ **Fobia específica.** Caracterizada por la aparición de ansiedad y miedo intenso continuo o persistente, en relación a un objeto o situación que le produce una amenaza. Es característico de personas que tienen miedo a un animal, a la sangre, a inyecciones, heridas, entre otros.
- ✓ **Trastorno de ansiedad social.** Es el miedo o ansiedad de tipo intenso que se originan al entrar en contacto con una situación social o reuniones sociales en donde un escrutinio por parte de otro, conduce a que el individuo sienta temor o miedo al estar con otras personas. Se caracteriza por el miedo a expresarse y actuar en público. Persiste durante 6 meses.
- ✓ **Trastorno de angustia:** Se caracteriza porque el individuo presenta una crisis de angustia inesperada y constante. Tiene signos de inquietud, preocupación persistente al temor de nuevas crisis, con cambios de comportamiento desadaptativo.
- ✓ **Agorafobia:** Es el miedo extremo o ansiedad que un individuo sufre al estar en situaciones agorafóbicas tales como el transporte público, lugares cerrados, colas en multitud, lugares abiertos, o estar fuera de casa. Esta situación es calmada si el individuo tiene un acompañante a su lado. La persona siente la necesidad de evitar esas situaciones, huyendo de la situación, produciéndole angustia y vergüenza. Se presenta en 6 o más meses.
- ✓ **Trastorno de ansiedad generalizada:** Se caracteriza por ansiedad y depresión en forma excesiva y persistente, en relación a actividades o acontecimientos que le producen una sobre activación fisiológica con miedo, angustia y pavor sobre la situación percibida. Persiste durante 6 o más meses.
- ✓ **Trastorno ansiedad inducido por sustancias/medicación.** Presencia de crisis de ansiedad o angustia, por el consumo de sustancias nocivas, intoxicación, o toma de medicación.
- ✓ **Trastorno de ansiedad debido a enfermedad crónica:** Se caracteriza porque el paciente tiene crisis de ansiedad al enterarse que sufre de una enfermedad incurable o crónica, generando una alta ansiedad.

g) Diagnóstico y tratamiento.

Escobar F. explica el diagnóstico y pautas de tratamiento en la ansiedad en un paciente, manifestando que los síntomas comunes a la crisis de angustia y agorafobia, requieren ser identificados para determinar el tipo de ansiedad que padece el individuo.

Diagnóstico.

Para obtener el diagnóstico de los trastornos de ansiedad se basan en una buena historia clínica con identificación de síntomas propios de la ansiedad. Afirma que primeramente el profesional de la salud especializado en el tema, hará el descarte de alguna etiología médica o de tipo neurológica (diagnóstico diferencial), tales como la diabetes mellitus, hipertiroidismo, vértigo, menopausia, entre otras enfermedades que pueden estar causando alteraciones fisiológicas acompañadas de cuadros de ansiedad. Posteriormente, se procederá a establecer una categoría nosológica, de gran importancia para aquellos pacientes que sufren por largos periodos e incluso años esta patología, con un gran impacto en su estilo de vida y adaptación.

Escalas de evaluación de ansiedad.

Durante el diagnóstico médico de la ansiedad, existe la posibilidad de utilizar las escalas de medición del grado de ansiedad que contribuyen a dar un diagnóstico seguro. Estos test de evaluación son los siguientes:

- Inventario estado-rasgo de ansiedad (STAI)
- Test de Hamilton de ansiedad (HAS)
- La lista de síntomas-90 (SCL-90-R)
- Inventario de estado de ansiedad (ASI)
- Escala de autoevaluación de ansiedad (SRAS)
- Inventario de ansiedad de Beck (BAI), entre otras

Tratamiento.

Escobar manifiesta que el tratamiento de la ansiedad está basado en 2 procedimientos: Modalidades terapéuticas tales como la terapia cognitiva conductual (TCC) y la farmacoterapia, pudiendo

también combinarse otras medidas terapéuticas tales como la terapia psicodinámica conjuntamente con medicación o elementos de TCC, por el hecho de que algunos pacientes reaccionan positivamente a estas opciones médicas. El tratamiento del paciente ansioso es ambulatorio, y es muy rara la hospitalización. El manejo del paciente es de tipo biopsicosocial, es decir que amerita el uso de fármacos, socioterapia y técnicas psicoterapéuticas, los cuales se deben aplicar en un ambiente cálido, con apoyo emocional constante.

Farmacoterapia.

Los estudios afirman que existen fármacos eficaces para la ansiedad, tales como los benzodiazepinas (BZD), los agonistas de serotonina, antihistamínicos, antidepresivos, ansiolíticos, antiepilépticos, betabloqueadores y neurolepticos. La elección del fármaco depende de la presentación clínica de la enfermedad, en la consideración de efectos adversas y elección del paciente.

Psicoterapia.

Está dirigida a iniciar con una evaluación del funcionamiento general del paciente, de su estado de ánimo y de la severidad de la enfermedad. La terapia cognoscitiva es una técnica beneficiosa que consiste en el logro de cambios del pensamiento distorsionado y la forma positiva de percibir el mundo con educación y enseñanza de nuevos modos de comportarse y pensar, reemplazando actitudes erróneas y negativas respecto de ellos mismos, de su futuro y de todo el mundo. Constituye un programa de terapia en forma breve orientado a resolución de conflictos emocionales. Busca aumentar la actividad del individuo, incentivar experiencias placenteras, y técnicas de relajación. La socioterapia consiste en un abordaje que implica acciones psicosocioculturales de participación de los individuos en su comunidad, los cuales mejoran el pronóstico y son de gran sustento para la rehabilitación psicosocial del paciente con ansiedad.

3.2.2. Satisfacción Laboral

a) Definición

Entendemos por satisfacción laboral, cuando un colaborador siente gozo, motivación y dicha con el desarrollo de su trabajo. La satisfacción laboral sobreviene cuando un trabajador siente que tiene estabilidad laboral, crece de manera profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida Cortes (2021). Esto implica que el trabajador se siente satisfecho en el trabajo, ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo.

b) Importancia de la Satisfacción Laboral

Para toda organización un trabajador es importante, todo trabajador desea un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. Si un trabajador se siente feliz con su trabajo, retribuirá a la empresa con todo su esfuerzo; podemos determinar la importancia desde dos puntos de vista.

- **Para los Trabajadores;** para ellos la satisfacción laboral es ganar un buen salario y sobre todo tener estabilidad laboral; además, crecer profesionalmente dentro de la empresa, obteniendo reconocimientos y recompensas por su trabajo.
- **Para los empleadores;** el que los trabajadores se sientan satisfechos es muy importante, ya que obtendrán todo el esfuerzo de ellos. Un trabajador satisfecho ayuda al crecimiento de la empresa.

c) Factores que influyen en la satisfacción laboral

- **Compensación y condiciones laborales;** es uno de los principales factores en la satisfacción del trabajador, ya que, un trabajador con buenos incentivos, mejor salario, bonificaciones, etc. Es más productivo y feliz dentro de la empresa.
- **Equilibrio entre la vida y el trabajo;** todas las personas desean tener un buen centro de labores, que les permita pasar tiempo entre la familia y los amigos.

- **Respeto y reconocimiento;** cualquier trabajador se siente motivado si dentro de la empresa se le aprecia y valora; más aún, si se le premia por el esfuerzo realizado dentro del trabajo.
- **Seguridad laboral;** si al trabajador se le brinda la estabilidad laboral, así estén en tiempos difíciles, esto genera confianza.
- **Desafíos;** las actividades monótonas generan rutina e insatisfacción; por tanto, cosas como la rotación o las capacitaciones, ayudan en la satisfacción laboral.
- **Crecimiento profesional;** los trabajadores tienen una alta prioridad el crecimiento profesional, se les debe brindar la posibilidad de ocupar otros puestos de trabajo, esto genera la satisfacción laboral.

“Satisfacción laboral” es un término amplio siendo numerosas las definiciones y las variables que se consideran incluidas en ella Locke (1969), definió la satisfacción laboral como un *“estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”*

Para Andresen, Domsch y Cascorbi satisfacción laboral es *“un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”*

3.3. Marco Conceptual

Ansiedad: Sentimiento de miedo, inquietud y temor, que se originan al enfrentar un suceso o problema, constituyendo una afección en la que puede empeorar con el tiempo, e interfiriendo con el desempeño laboral, escuela y relaciones interpersonales.

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante,

ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. Profesional de enfermería: Aquel profesional de la salud que presta servicios a la sociedad en coordinación con el personal de salud, para las actividades de prevención y tratamiento de enfermedades, así como también la rehabilitación de personas, tomando en consideración las respuestas humanas en los sujetos enfermos o sanos, con la finalidad de fomentar y conservar la salud.

Hospital de Essalud: Es aquel establecimiento de salud del seguro social, que presta servicios a los asegurados y población en general en la prevención y tratamiento de enfermedades en el ámbito nacional, adscrito al Ministerio de Trabajo.

Pacientes COVID-19: Pacientes atendidos en un establecimiento de salud, portadores de la nueva enfermedad por COVID-19, quienes pueden presentar complicaciones respiratorias y cardiovasculares, e incluso la muerte.

IV. MÉTODOLÓGÍA

4.1. Tipo y Nivel de investigación

El presente estudio, tiene un diseño no experimental descriptiva de corte transversal, con enfoque cuantitativo cuyo un nivel de investigación fue correlacional porque logramos describir la relación existente o no entre ambas variables.

✓ **Descriptivo:** el investigador solo se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo, tal sería el caso de estudios que describen la presencia de un determinado factor ambiental, una determinada enfermedad, mortalidad en la población, etc., asimismo, por mencionar algunos ejemplos de estudios descriptivos, serían los estudios de incidencia, de prevalencia, de evaluación de riesgos, de encuestas poblacionales, por citar los más corrientes, y constituyen, en su mayor parte, el modelo de estudio más frecuente con el que nos encontremos dentro de nuestro ámbito de actividad sanitaria, tomando en cuenta una a la vez las variables de estudio, utilizando estadística descriptiva (análisis univariante). Veiga de Cabo (2008).

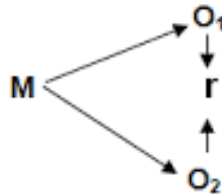
✓ **Corte transversal:** donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, cuyo propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado. Sampieri (2003).

✓ **Con un enfoque cuantitativo,** de acuerdo con Tamayo (2007), radica en el contraste de teorías ya existentes, a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo ineludible obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

4.2. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalo que la investigación no experimental se presenta cuando los estudios se realizan sin la

manipulación de las variables en cual se observa a los fenómenos en su ambiente natural para que después se puedan analizar, este diseño tiene la siguiente estructura:



En donde:

- M = Muestra estudio (enfermeros)
- O1 = Variable Dependiente (Ansiedad)
- O2 = Variable Independiente (Satisfacción Laboral)
- r = Relación entre ambas variables

4.3 Población – Muestra

Población

Según el autor Arias (2012) conceptúa población como “un conjunto finito o infinito de partes con particularidades comunes para que las conclusiones del estudio serán extensas. Esto está delineado por el problema y los objetivos del estudio”.

En este sentido Tamayo (2012) precisa que la población como “el total de un fenómeno a estudiar o analizar, comprende la totalidad de las unidades de análisis conformado por el fenómeno y que deben ser cuantificadas para un estudio en particular completando un conjunto N de organizaciones involucradas en una característica particular, y se denota población por el total del fenómeno agregado a una investigación”.

La población de estudio está conformada por todos de los enfermeros/as que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica en el año 2021, haciendo un total de 133 profesionales de enfermeros/as, cuyas áreas de trabajo fueron: Triaje, hospitalización y unidad de cuidados intensivos exclusivos para pacientes COVID-19.

Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), la muestra “es en esencia un subgrupo de la población, es decir, pertenecen al conjunto definido en sus características”.

Igualmente, Parra (2003), define la muestra como “una parte (subconjunto) de la población, obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población”. Es decir, se pretende que dicho subconjunto “represente a la población de la cual se extrajo”.

Atendiendo a estas consideraciones, en esta investigación la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 133 enfermeros; no obstante, ante la posibilidad de trabajar con el total de la población por la necesidad de conocer los niveles de ansiedad y satisfacción laboral de los enfermeros que trabajan en un hospital del departamento de Ica, se decidió manejar el concepto denominado muestreo censal, según López (1998), manifiesta que... “*la muestra censal, es aquella porción que representa toda la población*”.

Al respecto Zarcovich (2005) explica que en este tipo de estudio “*la muestra censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita*”

Muestreo

Gómez (2012) indica que, el muestreo dentro de la investigación es una herramienta de gran eficacia, sostiene que esta elige unidades mediante la cual permite al investigador adquirir información representativa dentro de la población investigada.

Para Arias (2012) el método o procedimiento para seleccionar una muestra se llama muestreo. Existen 2 tipos de muestreo: a) Probabilístico o aleatorio; y, b) No probabilístico.

Estudio no probabilístico, por conveniencia, en el cual las investigadoras decidieron utilizar a toda la población, pero considerando juicios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

- Licenciados de enfermería que aceptaron participar del estudio.
- Licenciados de enfermería exclusivos en la atención de pacientes COVID-19.
- Enfermeros que contestaron correctamente el cuestionario.

Criterios de exclusión:

- Licenciados de enfermería que no acepten participar en el estudio.
- Licenciados de enfermería de otras áreas del hospital (Jefatura o servicios ajenos a pacientes COVID-19).
- Cuestionarios con ítems en blanco o mal contestados.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

- **HG:** La ansiedad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un Hospital del departamento de Ica 2021.

Hipótesis Específicas

- **H.E.1.** La Fobia social se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **H.E.2.** La ansiedad psíquica se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **H.E.3.** La Agorafobia se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.

- **H.E.4.** Los síntomas físicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.
- **H.E.5.** El Pánico se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021.

4.5 Variables

Variable 1: Ansiedad

Definición: Sentimiento de miedo, inquietud y temor, que se originan al enfrentar un suceso o problema, constituyendo una afección en la que puede empeorar con el tiempo, e interfiriendo con el desempeño laboral, escuela y relaciones interpersonales MedlinePlus (2021).

Virues (2005) La ansiedad es una emoción de la persona ante eventos que distingue o dilucida como amenazador o peligrosas, aunque en muchas veces son valoradas como tales.

Por este motivo, la ansiedad se considera ahora un trastorno mental generalizado, ya que comprende varios cuadros clínicos, cuya característica común es un carácter patológico extremo, que se manifiesta en diversas disfunciones cognitivas y desequilibrios de carácter conductual y psicofisiológico. Estos factores se expresan en diferentes áreas como la familia, los asuntos sociales o el trabajo. Es en este último donde se llevó a cabo la presente investigación experimental, cuyo principal objetivo fue reducir el nivel de ansiedad del personal de una entidad financiera implementando un método y ejercicios mentales (MENTAL-GOLD). En el presente análisis tuvieron en cuenta el sustento del diseño de pre y post prueba con división de grupos de control y prueba, por lo que los principios de confiabilidad y validez que se reflejan en los resultados se fortalecen a medida que se convierte la reducción que vino con la ansiedad.

Definición operacional: son alcanzados mediante el cuestionario

Dimensiones: establecer 4 dimensiones:

Fobia social (ítems 3,5,11,15,19)

Ansiedad Psíquica (Ítems 2,6,10,12,13,14,18),

Agorafobia (Ítems 1,7,9).

Síntomas físicos (ítems 8, 17)

Pánico (4,16,20)

Escala de medición: la escala es de Likert. Está formulado por 20 ítems y su medición es ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición: Hace referencia a la actitud general que un individuo conserva en su trabajo. Un individuo con un alto grado de satisfacción en el puesto, asume actitudes positivas hacia sí mismo; un individuo que se siente insatisfecho con su trabajo, tiene actitudes negativas a su trabajo Robbins (1988).

La satisfacción laboral es una variable que ha sido ampliamente examinada desde que Hoppock, cubriendo grandes poblaciones, desarrolló por primera vez estudios sobre el tema en 1935.

Por otra parte, Locke (1976) conceptualiza la satisfacción laboral en un “positivo estado emocional de las experiencias profesionales de la persona”. En general, las distintas definiciones que han aportado distintos autores en base a supuestos teóricos que no siempre coinciden reflejan la multitud de variables que pueden afectar la satisfacción laboral: como se demuestra en la Figura 1, las situaciones y características del trabajo en sí y de la persona trabajadora. Condicionará la respuesta afectiva a diferentes aspectos del trabajo

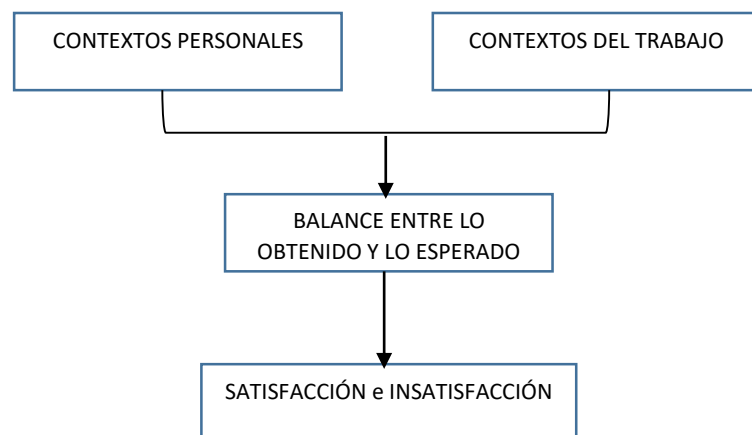


Fig. 1: Variables que inciden en la Satisfacción Laboral

Definición operacional: Son obtenidos a través del cuestionario

Esta escala se creó bajo la necesidad de descubrir escalas cortas y robustas que fácilmente puedan ser completadas por cualquier profesional con independencia de su formación. Desde el inicio de la literatura existente, de un análisis piloto y de 02 investigaciones en colaboradores de la industria de Reino Unido, se consintió la escala con los 15 ítems finales Locke (1976).

Dimensiones:

Se alinea la escala con quienes instauran una bifurcación de factores y está destinada a tener en cuenta tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos de las situaciones laborales. Consta de dos subescalas:

- **Subescala “Factores intrínsecos”:** se ocupa de aspectos como reconocimiento del trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relacionados con el contenido de la tarea, etc. Esta escala consta de 7 ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- **Subescala “Factores extrínsecos”:** pregunta sobre la satisfacción de los empleados con aspectos de la organización del trabajo como las horas de trabajo, la remuneración, las condiciones físicas de trabajo, etc. Esta escala consta de 8 ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Escala de medición: es de Locke conformado por 15 ítems y siendo ordinal su nivel de medición.

4.6. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ANSIEDAD								
Título: Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021								
VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
VARIABLE DEPENDIENTE Ansiedad	Variable cualitativa dicotómica	La ansiedad es un estado emocional y psicológico en la que el individuo percibe de manera anticipada una amenaza, preparando al organismo para que pueda enfrentar dicha situación, ocasionando de reacciones de tipo conductuales, fisiológicas y cognitivas. Navas y Vargas (2012)	Determinación del nivel de ansiedad en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital público del departamento de Ica, 2021.	Fobia social	Moderado Severo	Ítems (5): 3,5,11,15,19	<ul style="list-style-type: none"> Medio Alto 	Se asignarán los valores 0= NO 1= SI Excepto la pregunta 18 donde se asigna el valor de: 0=SI 1=NO ----- Moderado [0 – 9] Severo [10 – 20]
				Ansiedad psíquica	Moderado Severo	Ítems (7): 2,6,10,12,13,14,18	<ul style="list-style-type: none"> Medio Alto 	
				Agorafobia	Moderado Severo	Ítems (3): 1,7,9	<ul style="list-style-type: none"> Medio Alto 	
				Síntomas Físicos	Moderado Severo	Ítems (2): 8,17	<ul style="list-style-type: none"> Medio Alto 	
				Pánico	Moderado Severo	Ítems (3): 4,16,20	<ul style="list-style-type: none"> Medio Alto 	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Título: Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción laboral	Variable cualitativa ordinal	La actitud general que un individuo conserva en su trabajo. Un individuo con un alto grado de satisfacción en el puesto, asume actitudes positivas hacia sí mismo; un individuo que se siente insatisfecho con su trabajo, tiene actitudes negativas a su trabajo (Robbins, 1988)	Se creó bajo la necesidad de descubrir escalas cortas y robustas que fácilmente puedan ser completadas por cualquier profesional con independencia de su formación.	Factores Intrínsecos	Severo Moderado Leve	Ítems (7): 2,4,6,8,10,12 y 14	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	1= Muy insatisfecho 2= Insatisfecho 3= Moderadamente insatisfecho 4= Ni insatisfecho, ni satisfecho 5= Moderado satisfecho 6= Satisfactorio 7= Muy Satisfactorio
				Factores Extrínsecos	Severo Moderado Leve	Ítems (8) 1,3,5,7,9,11, 13 y 15	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	Alto [87 – 105] Medio [51 – 86] Bajo [15 – 50]

4.7. Recolección de Datos

La recolección de información se realizó durante los meses de Agosto y Septiembre en el año 2021, a través de una encuesta virtual dirigida a enfermeros que atienden pacientes COVID -19, previamente se solicitó el permiso del director y Jefe de enfermeros del Hospital Félix Torrealba de Ica, quienes nos brindaron la base de datos de los trabajadores para poder realizar la aplicación del instrumento de ansiedad y satisfacción laboral a los enfermeros del Hospital, los cuales accedieron a participar de la investigación voluntariamente al informarles el propósito de la investigación.

Su consentimiento informado fue validado mediante su respuesta en el documento digital y así pudieron formar parte del estudio, haciendo hincapié que los datos recogidos individualmente no serán revelados. No obstante, con los participantes que no contaban con tiempo disponible, coordinamos con ellos para fijar el día y la hora para poder comunicarnos y hacerles recordar que le dejamos un correo. Así mismo se les dio las indicaciones necesarias para que puedan responder el cuestionario sin dificultad y si en caso lo hubiese hacernos conocer su dificultad mediante el correo, también se les comunicó a los colaboradores la importancia de responder todos los ítems de cada cuestionario y colocar la información que se requiere de manera correcta.

Finalmente se logró completar la cantidad necesaria de participantes.

4.8. Técnicas de análisis de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento se usó la Escala de Ansiedad de Lima EAL-20 y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG. En el caso de la variable Ansiedad el cuestionario consto de 20 ítems dividido en las siguientes dimensiones: Fobia Social, Ansiedad Psíquica, Agorafobia, Síntomas Físico y Pánico así mismo el cuestionario tuvo una Escala Nominal

Por otro lado, en la variable Satisfacción Laboral se utilizó un cuestionario de 15 ítems dividido en las siguientes dimensiones: Factores intrínsecos que está conformado por 7 ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y los Factores extrínsecos

están conformados por 8 ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). así mismo el cuestionario tuvo una Escala de Likert.

Para el procesamiento de la información se utilizará como técnica la observación de los datos recolectados, los cuales serán ordenados y analizados con el propósito de obtener información precisa según el muestreo de la investigación posteriormente se llevarán los datos al programa Microsoft Excel 2016 para después exportarlos al programa IBM SPSS versión 26, donde se obtendrán las frecuencias y porcentajes estadísticos, que serán reflejados en tablas y gráficos.

Por consiguiente, se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si la muestra tiene una distribución normal. Esto permite saber que estadísticos usar para la prueba de hipótesis así mismo utilizando la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para la tabulación.

En el análisis se aplicarán los siguientes aspectos éticos:

Confidencialidad: El instrumento de recojo de datos será totalmente anónimo, se les orientará a los profesionales de enfermería quienes no tendrán la obligación de consignar sus datos personales; y la importancia del estudio.

Principio de participación voluntaria: Ningún profesional de enfermería estará obligado a participar en el estudio. Integrarán la muestra de manera voluntaria, para lo cual firmarán un documento de consentimiento informado, dando veracidad de su voluntaria participación.

V. RESULTADOS

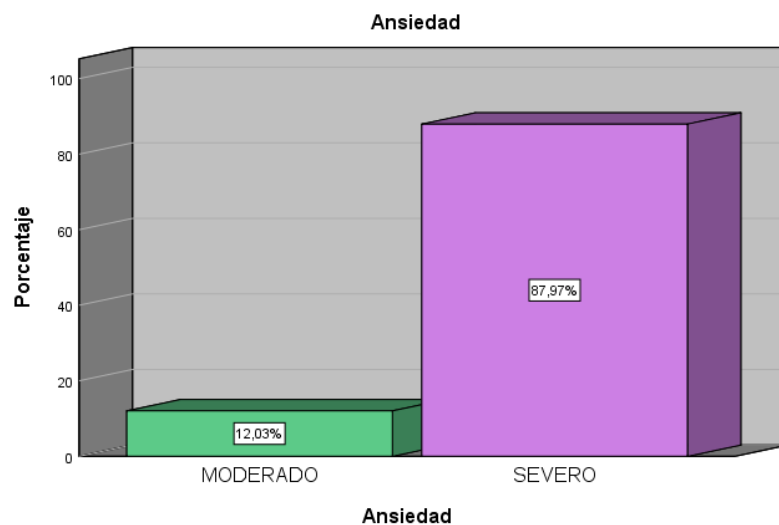
5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Nivel de Ansiedad en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Ansiedad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	16	12.0	12.0	12.0
	SEVERO	117	88.0	88.0	100.0
Total		133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1. Nivel de Ansiedad en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



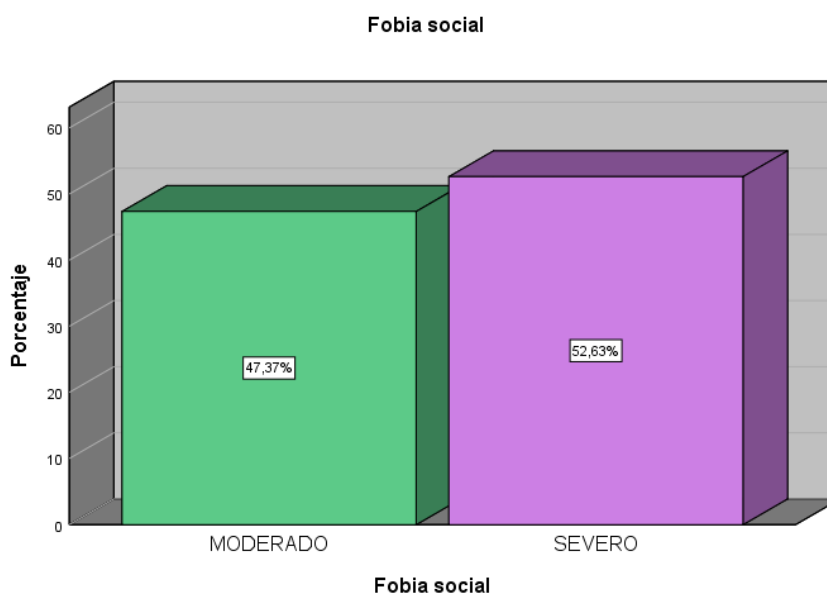
Interpretación: Según la Tabla 1 y Gráfico 1, muestran que de un total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 16 encuestas representan el 12,0% de enfermeros con ansiedad moderada, mientras que 117 encuestas equivalen a 88% de enfermeros con ansiedad severa. De esta manera se logra evidenciar que los enfermeros que atienden a pacientes COVID -19 en su mayoría presentan ansiedad severa.

Tabla 2. Análisis de la dimensión Fobia Social de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Fobia social			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	63	47.4	47.4	47.4
	SEVERO	70	52.6	52.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2. Análisis de la dimensión Fobia Social de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



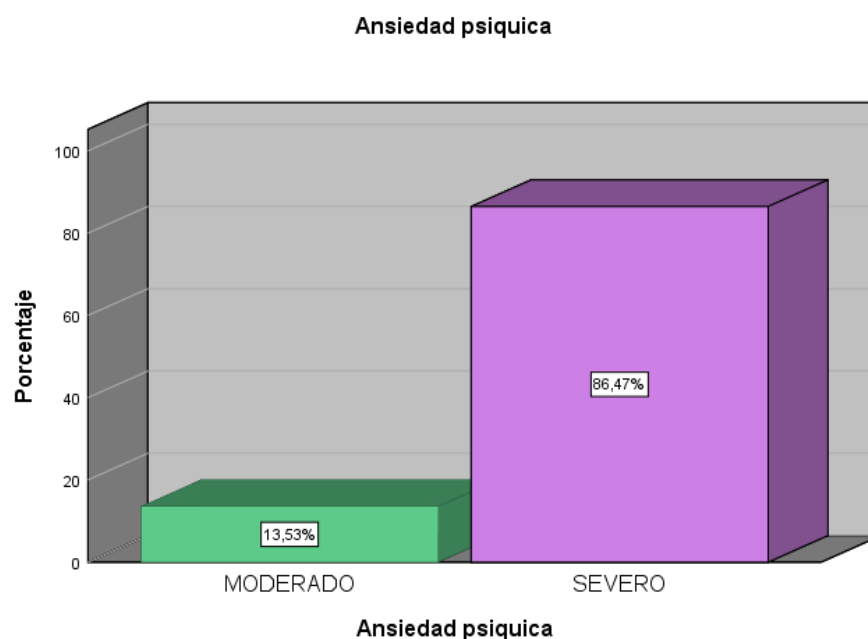
Interpretación: En la Tabla y Gráfico 2, muestra que de un total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 63 encuestas representan el 47.4% del total de enfermeros que presentan fobia social moderada; mientras que el 52.6% de encuestas corresponde a 70 enfermeros que presentan fobia social severa. Como puede observarse la mayoría de enfermeros presentan fobia social severa.

Tabla 3. Análisis de la dimensión Ansiedad Psíquica de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	18	13.5	13.5	13.5
	SEVERO	115	86.5	86.5	100.0
Total		133	100.0	100.0	

Fuente; elaboración propia

Gráfico 3. Análisis de la dimensión Ansiedad Psíquica de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



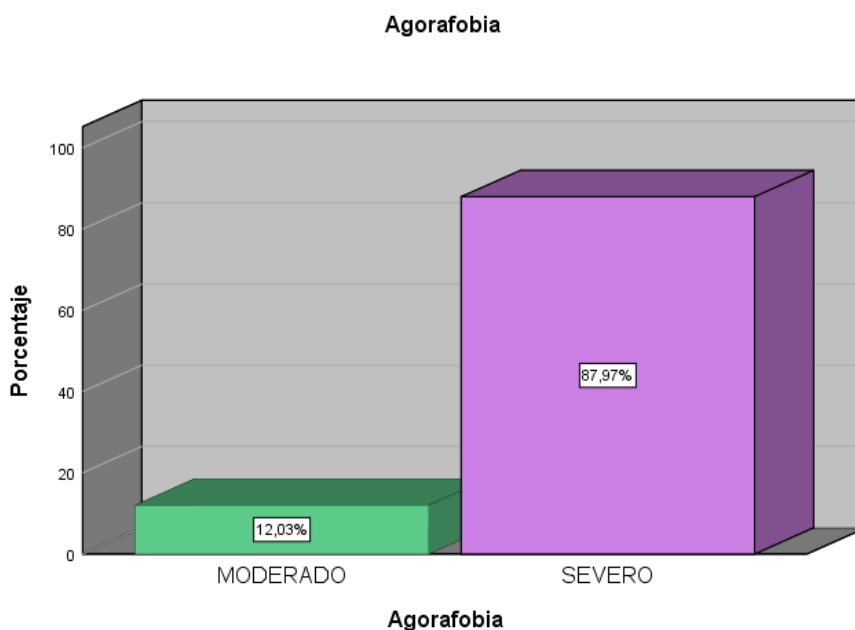
Interpretación: En la Tabla 3 y Gráfico 3, muestra que de un total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 18 encuestas representan el 13.5% de enfermeros con ansiedad psíquica moderada; mientras que el 86.5% de las encuestas corresponde a 115 enfermeros que presentan ansiedad psíquica severa. Esto nos demuestra que la gran mayoría de enfermeros presentan ansiedad psíquica severa

Tabla 4. Análisis de la dimensión Agorafobia de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Agorafobia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	16	12.0	12.0	12.0
	SEVERO	117	88.0	88.0	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4. Análisis de la dimensión Agorafobia de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



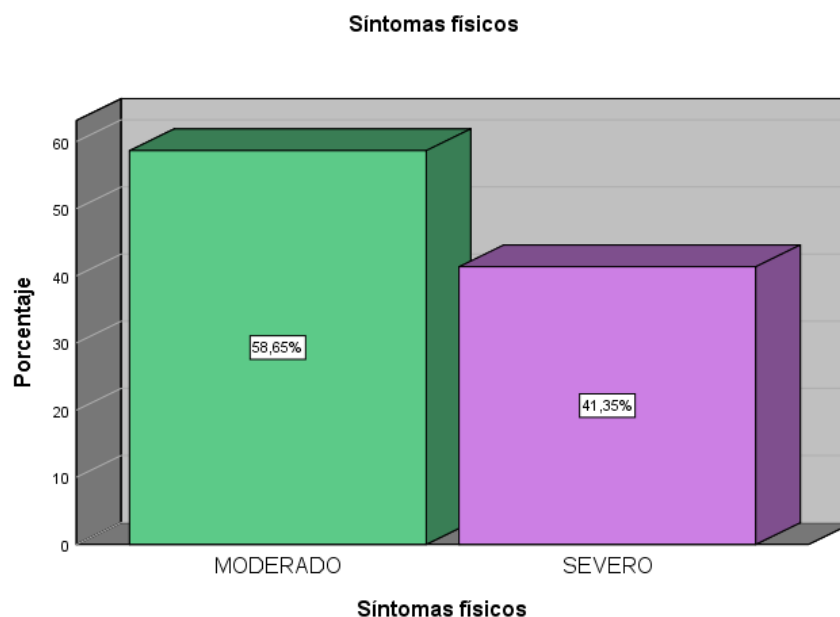
Interpretación: En la Tabla y Gráfico 4 se observa que del total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 16 encuestas representan el 12,0% de enfermeros que tienen agorafobia moderada; mientras que el 88% de las encuestas corresponden a 117 enfermeros que tienen agorafobia severa. Dando a conocer que la mayoría de enfermeros tienen agorafobia severa.

Tabla 5. Análisis de la dimensión Síntomas Físicos de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Síntomas físicos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	78	58.6	58.6	58.6
	SEVERO	55	41.4	41.4	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5. Análisis de la dimensión Síntomas Físicos de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



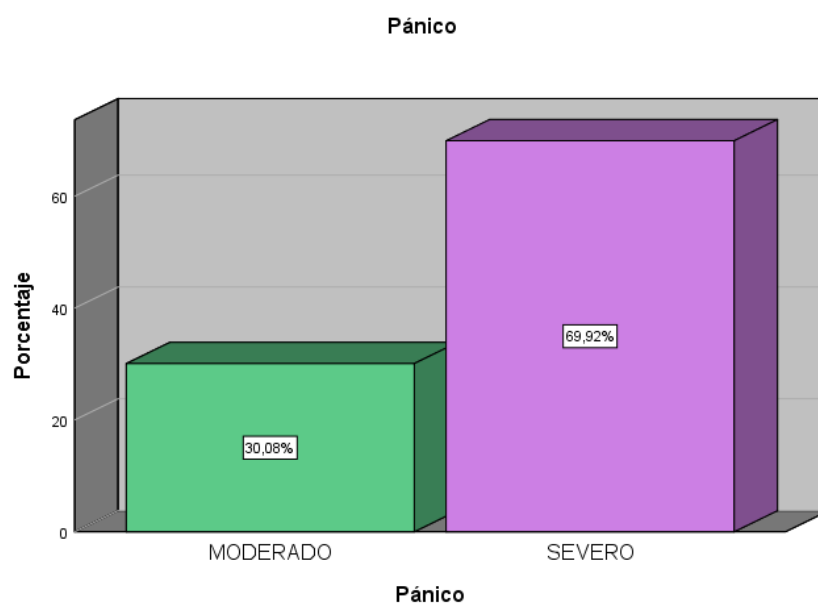
Interpretación: En la Tabla 5 y Gráfico 5 se observa que de un total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 78 encuestas representan el 58.6% de enfermeros con síntomas físicos moderados; mientras que el 41,4% de las encuestas representan a 55 enfermeros con síntomas físicos severos. Esto nos demuestra que la gran mayoría de enfermeros tienen síntomas físicos moderados.

Tabla 6. Análisis de la dimensión Pánico de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Pánico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MODERADO	40	30.1	30.1	30.1
	SEVERO	93	69.9	69.9	100.0
Total		133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6. Análisis de la dimensión Pánico de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



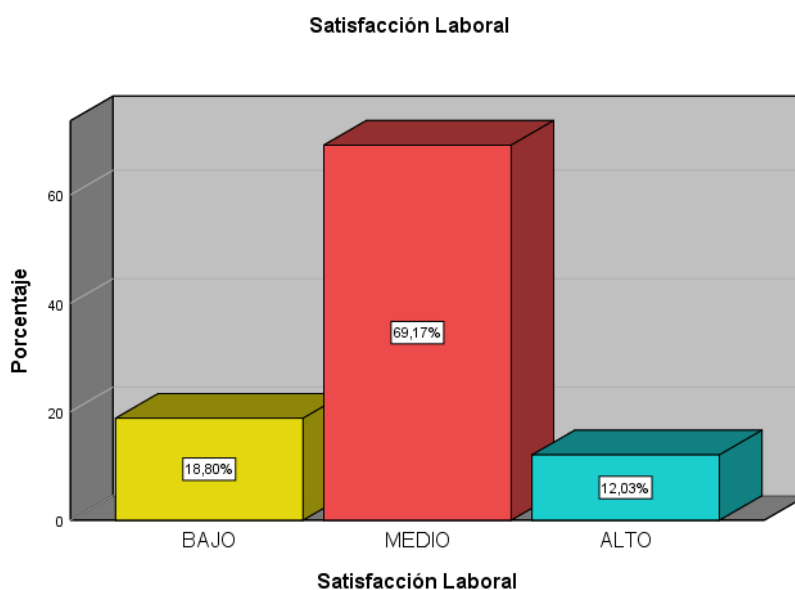
Interpretación: En la Tabla y Gráfico 6, se observa que del total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, se obtuvo como resultado que 40 encuestas que representan el 30,1% de enfermeros tienen pánico moderado; mientras que el 69.9% de las encuestas que corresponden a 93 enfermeros tienen pánico severo. Dando a conocer que la mayoría de enfermeros tienen pánico severo.

Tabla 7. Nivel de Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Satisfacción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	25	18.8	18.8	18.8
	MEDIO	92	69.2	69.2	88.0
	ALTO	16	12.0	12.0	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7. Análisis del Nivel de Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



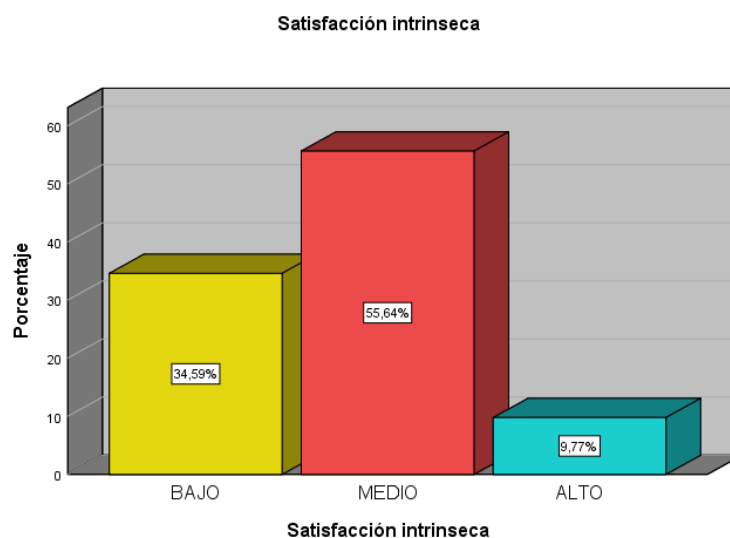
Interpretación: En la Tabla y Gráfico 7, se observa que del total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 25 encuestas representan el 18.8% de enfermeros que tienen satisfacción laboral baja, 69.2% de las encuestas que corresponden a 92 enfermeros tienen una satisfacción media y el 12% que equivalen a 16 enfermeros obtuvieron que tienen una satisfacción laboral alta. Obteniendo como conclusión de que la mayoría de enfermeros tienen una satisfacción laboral media.

Tabla 8. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Intrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Satisfacción intrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	46	34.6	34.6	34.6
	MEDIO	74	55.6	55.6	90.2
	ALTO	13	9.8	9.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Intrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021



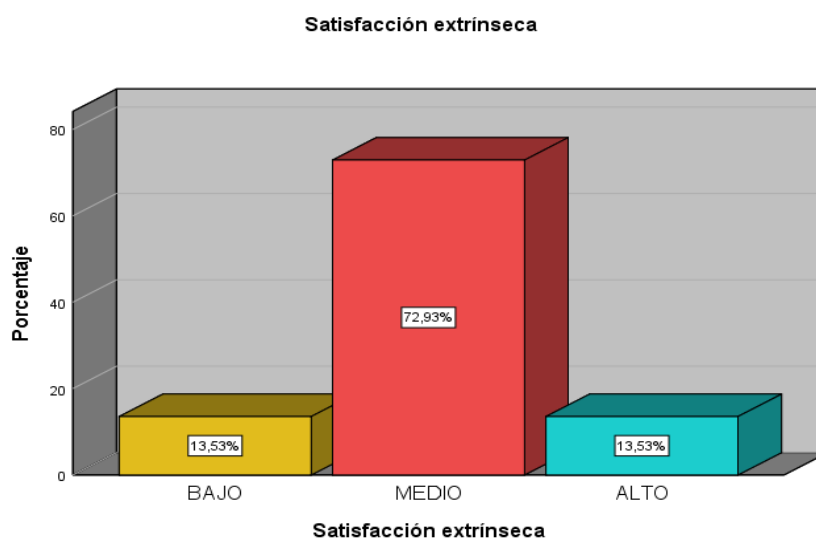
Interpretación: En la Tabla y Gráfico 8, se observa que del total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 46 encuestas que equivalen al 18.8% de enfermeros que tienen satisfacción intrínseca baja, el 55.6% de las encuestas que corresponden a 74 enfermeros cuentan con una satisfacción intrínseca media y el 9.8% que equivalen a 13 enfermeros obtuvieron que tienen una satisfacción laboral intrínseca alta. Obteniendo como conclusión de que la mayoría de enfermeros tienen una satisfacción intrínseca media.

Tabla 9. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Extrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

		Satisfacción extrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	13.5	13.5	13.5
	MEDIO	97	72.9	72.9	86.5
	ALTO	18	13.5	13.5	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9. Análisis de la dimensión del Nivel de Satisfacción Extrínseca de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.



Interpretación: En la Tabla y Gráfico 9, se observa que del total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que 18 encuestas que equivalen al 13.5% de enfermeros que tienen satisfacción extrínseca baja, el 72.9% de las encuestas que corresponden a 97 enfermeros cuentan con una satisfacción extrínseca media y el 13.5% que equivalen a 18 enfermeros obtuvieron que tienen una satisfacción laboral extrínseca alta.

Obteniendo como conclusión de que la mayoría de enfermeros tienen una satisfacción extrínseca media.

5.2. Interpretación de los resultados.

- En la Tabla 1 y Grafico 1; del análisis del nivel de ansiedad, se muestra que, de un total de 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que el 12% (16 encuestas) de enfermeros sufre una ansiedad moderada, mientras que el 88% (117 encuestas) de enfermeros tienen un nivel de ansiedad severa.

De esta manera se logra evidenciar que los enfermeros que atienden a pacientes COVID -19 en su mayoría presentan ansiedad severa.

- En la Tabla y Grafico 2; se analiza la dimensión Fobia Social de los enfermeros que atienden a pacientes COVID -19; tenemos que, de un total de 133 enfermeros, un 47.4% (63 enfermeros) presentan un nivel de fobia social moderada; mientras que el 52.6% (70 enfermeros) presentan un nivel de fobia social severa.

Como podemos observar, la mayoría de enfermeros que atienden a pacientes con covid.19 presentan un nivel de fobia social severa.

- En la Tabla 3 y Grafico 3, donde se analiza la dimensión Ansiedad Psíquica de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19; encontramos que el 13.5% de enfermeros (18 enfermeros) tienen un nivel de ansiedad psíquica moderada; mientras que el 86.5% de enfermeros (115 enfermeros) poseen un nivel de ansiedad psíquica severa.

Esto nos demuestra que la gran mayoría de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, presentan ansiedad psíquica severa.

- En la Tabla y Grafico 4; donde se analiza la dimensión de Agorafobia de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19; se observa que un 12% de enfermeros (16 enfermeros) tienen un nivel de agorafobia moderada; mientras que el 88% de enfermeros (117 enfermeros) tienen un nivel de agorafobia severa.

Dando a conocer que la mayoría de enfermeros tienen agorafobia severa.

- En la Tabla 5 y Grafico 5, donde se realiza el análisis de la dimensión síntomas físicos de enfermeros que atienden a pacientes COVID - 19; se observa que el 58.6% de enfermeros (78 enfermeros) presentan un nivel de síntomas físicos moderados; mientras que el 41,4% de enfermeros (55 enfermeros) poseen un nivel de síntomas físicos severos.

Este análisis nos demuestra que la gran mayoría de enfermeros tienen síntomas físicos moderados.

- En la Tabla y Grafico 6, podemos apreciar que del análisis de la dimensión pánico de enfermeros que atienden a pacientes COVID - 19, se obtuvo como resultado que el 30,1% de enfermeros (40 enfermeros) tienen un nivel de pánico moderado; mientras que el 69.9% de enfermeros (93 enfermeros) tienen un nivel de pánico severo.

Con este análisis podemos demostrar que la mayoría de enfermeros que atienden a pacientes COVID-19, tienen un nivel de pánico severo

- En la Tabla y Grafico 7, podemos observar que del análisis del nivel de satisfacción laboral de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que el 18.8% de enfermeros (25 enfermeros) que tienen un nivel de satisfacción laboral baja, entre tanto un 69.2% de enfermeros (92 enfermeros) tienen un nivel de satisfacción media; y, el 12% de enfermeros (16 enfermeros) se observa que tienen un nivel de satisfacción laboral alta.

Obteniendo como conclusión de que la mayoría de enfermeros tienen una satisfacción laboral media.

- En la Tabla y Grafico 8, se observa que del análisis de la dimensión Satisfacción laboral intrínseca de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que el 18.8% de enfermeros (46

enfermeros) tienen un nivel de satisfacción intrínseca baja, entre tanto el 55.6% de enfermeros (74 enfermeros) cuentan con un nivel de satisfacción intrínseca media y el 9.8% de enfermeros (13 enfermeros) poseen un nivel de satisfacción laboral intrínseca alta.

- En la Tabla y Grafico 9 se observa que del análisis de la dimensión Satisfacción laboral extrínseca de enfermeros que atienden a pacientes COVID -19, encontramos que el 13.5% de enfermeros (18 enfermeros) tienen un nivel de satisfacción extrínseca baja, mientras que el 72.9% de enfermeros (97 enfermeros) cuentan con un nivel de satisfacción extrínseca media y el 13.5% de enfermeros (18 enfermeros) tienen una satisfacción laboral extrínseca alta.
- En la tabla 10 podemos observar que el tamaño de la muestra de estudio es $n=133$ enfermeros el cual es superior a 50, por lo tanto, para la prueba de normalidad corresponde emplear Kolmogorov-Smirnov. Entonces, según la tabla se puede observar que para todas las variables $\text{sig.}=0.000 < \alpha=0.05$, significa que los datos no proceden de una distribución normal, por lo tanto, no se puede emplear las pruebas paramétricas y en ese caso se debe emplear las pruebas no paramétricas para continuar el análisis estadístico
- En la tabla 11 del Análisis de la Prueba no paramétrica del Rho de Spearman podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.00 < 0.05$ por lo tanto, se puede concluir que si existe correlación entre la ansiedad y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.441 significa que dicha correlación es moderada e inversa.
- En la tabla 12 del Análisis de correlación entre la dimensión Fobia Social y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.001 < 0.05$ por lo tanto, se puede concluir que si existe

correlación entre la fobia social y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.287 significa que dicha correlación es leve e inversa.

- En la tabla 13 del Análisis de correlación entre la dimensión Ansiedad Psíquica y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.000 < 0.05$ por lo tanto, se puede concluir que si existe correlación entre la ansiedad psíquica y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.401 significa que dicha correlación es moderada e inversa.
- En la tabla 14 del Análisis de correlación entre la dimensión Agorafobia y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.007 < 0.05$ por lo tanto, se puede concluir que si existe correlación entre la agorafobia y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.233 significa que dicha correlación es leve e inversa.
- En la tabla 15 del Análisis de correlación entre la dimensión Síntomas Físicos y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.000 < 0.05$ por lo tanto, se puede concluir que si existe correlación entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.377 significa que dicha correlación es moderada e inversa
- En la tabla 16 del Análisis de correlación entre la dimensión Pánico y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman resulta que el $\text{sig.}=0.000 < 0.05$

por lo tanto, se puede concluir que si existe correlación entre el pánico y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.306 significa que dicha correlación es moderada e inversa

- En la tabla 17 del Análisis de medida de tendencia central de las dimensiones de la variable Ansiedad de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; podemos observar que el promedio la fobia social de los encuestados es de 3.4, el 50% de los encuestados cuenta con fobia social menor a 4 y la mayoría de los encuestados considera tener una fobia social igual a 5. Por otro lado, el promedio de la ansiedad psíquica de los encuestados es de 5.16, el 50% de los encuestados cuenta con una ansiedad psíquica menor a 6 y la mayoría de los encuestados considera tener una ansiedad psíquica igual a 6. Entre tanto, el promedio de agorafobia de los encuestados es de 2.29, el 50% de los encuestados cuenta con agorafobia menor a 2 y la mayoría de los encuestados considera tener agorafobia igual a 2. Por otro lado, el promedio de síntomas físicos de los encuestados es de 1.29, el 50% de los encuestados cuenta con síntomas físicos menor o igual a 1 y la mayoría de los encuestados considera tener síntomas físicos igual a 1. Asimismo, el promedio del pánico de los encuestados es de 1.95, el 50% de los encuestados cuenta con pánico menor a 2 y la mayoría de los encuestados considera tener un pánico igual a 2. Así como, el promedio de ansiedad de los encuestados es de 14.09, el 50% de los encuestados cuenta con ansiedad menor o igual a 15 y la mayoría de los encuestados considera tener una ansiedad igual a 14.

- En la tabla 18 del Análisis de medida de tendencia central de la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19; observamos que el promedio de la satisfacción intrínseca de los encuestados es de 24.86, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción intrínseca menor o igual a 23 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción intrínseca igual a 22. Por otra parte, el promedio de la satisfacción

extrínseca de los encuestados es de 31.78, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción extrínseca menor o igual a 31 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción extrínseca igual a 31. Asimismo, el promedio de la satisfacción laboral de los encuestados es de 56.65, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción laboral menor o igual a 54 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción laboral igual a 55.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis Descriptivo de los resultados

Tabla 10. Análisis de medida de tendencia central de las dimensiones de la variable Ansiedad de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Estadísticos					
		Fobia social	Ansiedad psíquica	Agorafobia	Síntomas físicos	Pánico	Ansiedad
N	Válido	133	133	133	133	133	133
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		3.40	5.16	2.29	1.29	1.95	14.09
Mediana		4.00	6.00	2.00	1.00	2.00	15.00
Moda		5	6	2	1	2	14 ^a

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Según el cuadro de análisis de medidas de tendencia central para cada una de las variables se obtuvo que:

- El promedio la fobia social de los encuestados es de 3.4, el 50% de los encuestados cuenta con fobia social menor a 4 y la mayoría de los encuestados considera tener una fobia social igual a 5.
- El promedio de la ansiedad psíquica de los encuestados es de 5.16, el 50% de los encuestados cuenta con una ansiedad psíquica menor a 6 y la mayoría de los encuestados considera tener una ansiedad psíquica igual a 6.
- El promedio de agorafobia de los encuestados es de 2.29, el 50% de los encuestados cuenta con agorafobia menor a 2 y la mayoría de los encuestados considera tener agorafobia igual a 2.
- El promedio de síntomas físicos de los encuestados es de 1.29, el 50% de los encuestados cuenta con síntomas físicos menor o igual a 1 y la mayoría de los encuestados considera tener síntomas físicos igual a 1.
- El promedio del pánico de los encuestados es de 1.95, el 50% de los encuestados cuenta con pánico menor a 2 y la mayoría de los encuestados considera tener un pánico igual a 2.

- El promedio de ansiedad de los encuestados es de 14.09, el 50% de los encuestados cuenta con ansiedad menor o igual a 15 y la mayoría de los encuestados considera tener una ansiedad igual a 14.

Tabla 11. Análisis de medida de tendencia central de la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

		Estadísticos		
		Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca	Satisfacción Laboral
N	Válido	133	133	133
	Perdidos	0	0	0
Media		24.86	31.78	56.65
Mediana		23.00	31.00	54.00
Moda		22	31	55

Fuente: *Elaboración Propia*

Interpretación: Por otro lado, del cuadro de análisis de medidas de tendencia central para cada una de las variables, se observa lo siguiente:

- El promedio de la satisfacción intrínseca de los encuestados es de 24.86, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción intrínseca menor o igual a 23 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción intrínseca igual a 22.
- El promedio de la satisfacción extrínseca de los encuestados es de 31.78, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción extrínseca menor o igual a 31 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción extrínseca igual a 31.
- El promedio de la satisfacción laboral de los encuestados es de 56.65, el 50% de los encuestados cuenta con satisfacción

laboral menor o igual a 54 y la mayoría de los encuestados considera tener una satisfacción laboral igual a 55.

Prueba de Normalidad

Criterio de decisión

Si $p=0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

$H_0 = NULA / H_a = ALTERNA$

H_0 : Los datos tienen una distribución normal

H_a : Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 12. Análisis de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Fobia social	.185	133	.000	.880	133	.000
Ansiedad psiquica	.237	133	.000	.829	133	.000
Agorafobia	.267	133	.000	.785	133	.000
Síntomas físicos	.267	133	.000	.779	133	.000
Pánico	.219	133	.000	.850	133	.000
Satisfacción intrínseca	.139	133	.000	.948	133	.000
Satisfacción extrínseca	.083	133	.026	.986	133	.175
Ansiedad	.127	133	.000	.924	133	.000
Satisfacción Laboral	.152	133	.000	.954	133	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v.26

Interpretación:

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba de normalidad; para la variable Ansiedad con un P-valor (Sig.) de 0.00. para la variable Satisfacción Laboral con un P-valor (Sig.) de 0.00 siendo menores que $\alpha=0.05$, significa que los datos no proceden de una distribución normal, entonces no se puede emplear las pruebas paramétricas y en ese caso se debe emplear las pruebas no paramétricas para continuar el análisis estadístico.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0): No existe relación entre la Ansiedad y la Satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación entre la Ansiedad y la Satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 13. Análisis de la Prueba no paramétrica del Rho de Spearman

		Ansiedad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Ansiedad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.441**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	133

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

Fuente: SPSS v.26

Interpretación

La estadística que nos muestra Rho de Spearman. Tiene una Significancia de = 0,00 < a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, por lo que se evidencia que si existe relación significativa entre la Ansiedad y la Satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021. También podemos observar que el coeficiente de correlación es igual a -0.441 significa que dicha correlación es moderada e inversa.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación *entre la dimensión Fobia Social y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021*

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación *entre la dimensión Fobia Social y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.*

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 14. Fobia Social y Satisfacción Laboral

		Fobia social	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Fobia social	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.287**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	133

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

Fuente: SPSS v-26

Interpretación

En la tabla 14 la estadística que nos muestra Rho de Spearman tiene una significancia de $0.001 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, esto evidencia que si existe correlación entre la fobia social y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.287 significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre la Ansiedad Psíquica y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre la Ansiedad Psíquica y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 15. Ansiedad Psíquica y Satisfacción Laboral

			Ansiedad psíquica	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Ansiedad psíquica	Coefficiente de correlación	1.000	-.401**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.401**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	133	133

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

Fuente: SPSS v.26

Interpretación

En la tabla 15 la estadística que nos muestra Rho de Spearman tiene una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, evidenciando que si existe correlación entre la ansiedad psíquica y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.401 significa que dicha correlación es moderada e inversa.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre la Agorafobia Psíquica y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre la Agorafobia y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 16. Agorafobia y Satisfacción Laboral

			Agorafobia	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Agorafobia	Coefficiente de correlación	1.000	-.233**
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	133	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.233**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	133	133

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

Fuente: SPSS v.26

Interpretación

En la tabla 16 la estadística que nos muestra Rho de Spearman tiene una significancia de $0.007 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, evidenciando que si existe correlación entre la agorafobia y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.233 significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

Prueba de Hipótesis específicas 4

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre los síntomas físicos y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre los síntomas físicos y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 17. Síntomas Físicos y Satisfacción Laboral

			Síntomas físicos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Síntomas físicos	Coefficiente de correlación	1.000	-.377**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.377**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	133	133

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

Fuente: SPSS v.26

Interpretación

En la tabla 17 la estadística que nos muestra Rho de Spearman tiene una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, evidenciando que si existe correlación entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.377 significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

Prueba de Hipótesis específicas 5

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre el pánico y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre el pánico y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 18. Pánico y Satisfacción Laboral

			Pánico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Pánico	Coefficiente de correlación	1.000	-.306**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.306**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	133	133

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

Fuente: SPSS v.26

Interpretación

En la tabla 18 la estadística que nos muestra Rho de Spearman tiene una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, evidenciando que si existe correlación entre el pánico y la satisfacción laboral. Asimismo, considerando que el coeficiente de correlación es igual a -0.306 significa que dicha correlación es moderada e inversa.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación titulado “Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021”, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021”, el grado de correlación que existe entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral se da de manera negativa moderada e inversa, según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de -0,441. Por lo tanto, se corrobora lo mencionado por Angelica Serrano Yañez y otros. (Instituto Mexicano del Seguro Social, León Guanajuato México), en su trabajo de investigación titulado “estilo de vida, ansiedad y depresión frente a la pandemia COVID-19 en personal de enfermería en una unidad de Medicina Familiar”, en el cual da a conocer la relación entre estilo de vida, ansiedad y depresión frente a la pandemia COVID-19 en personal de enfermería en una unidad de Medicina Familiar, 2020. Acorde a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación titulado “Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021”, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021”, el grado de correlación que existe entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral se da de manera negativa moderada e inversa, según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de -0,441. Por lo tanto, se corrobora lo mencionado por García (2021) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo” en la cual pone de conocimiento la relación entre que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo 2021. Conforme a los trabajos obtenidos en el trabajo de investigación antes mencionado se compara con otros trabajos mencionado en los antecedentes, por ejemplo Roberto Escobar Villanueva (2018) (Universidad Nacional de Huancavelica) quien en su investigación titulada “estrés y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad

Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más 2018” presenta relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral, se estableció una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral con un p-valor igual a 0,013. Encontrándose una relación significativa y negativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más 2018.

En este presente trabajo de investigación, los objetivos específicos son cinco, los cuales buscan determinar la relación entre las dimensiones de la variable ansiedad y la variable Satisfacción Laboral, que se dan a continuación:

El primer objetivo específico del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la fobia social y satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital del departamento de Ica, 2021. Al realizar el análisis estadístico y percibir el nivel de significancia que es de 0.001 menor que 0.05 pudiendo afirmar que existe correlación entre la fobia social y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021. Cabe resaltar que Lozano (2020) en su investigación titulada “Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China” donde refiere que el personal de salud puede experimentar problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Por otro lado, manifiesta que el personal de salud tiene una alta incidencia de ansiedad y de estrés. Las instituciones de salud deben fortalecer la capacitación en habilidades psicológica del personal de salud, prestando especial atención a las enfermeras.

Observando el segundo objetivo específico del presente trabajo de investigación, es determinar la relación entre la Ansiedad Psíquica y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021, al realizar el análisis estadístico percibimos que el nivel de significancia es de 0.000 que es menor de 0.05 por lo que se puede afirmar que si existe correlación entre la ansiedad psíquica y

la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021. Asimismo, García (2020) en su investigación, al establecer una relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario, esta fue estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Sin embargo, al relacionar la satisfacción laboral con los componentes físicos, psicológicos y sociales de las condiciones de trabajo hospitalario, solo se encontró una relación estadísticamente significativa con las condiciones físicas y psicológicas ($p < 0,05$) y no con las condiciones sociales.

Por otro lado, en el tercer objetivo específico de la presente investigación donde se determina la relación entre la Agorafobia y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021; al realizar el análisis estadístico percibimos que el nivel de significancia es de 0.007 que es menor a 0.05 por lo que se puede afirmar que si existe correlación entre la agorafobia y la satisfacción laboral. Con ello se corrobora lo estudiado por Appel, Carvalho y Santos (2020) dice que “los profesionales de enfermería del equipo COVID-19 presentan importantes niveles de ansiedad, depresión y estrés, y se han aclarado los factores asociados a la depresión y el estrés”.

Observando el cuarto objetivo específico de la presente investigación donde se determina la relación entre los síntomas físicos y la variable Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021; al realizar el análisis estadístico percibimos que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 por lo que puede determinar que si existe correlación entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral; asimismo cabe precisar que lo manifestado por Montoya, Bello, y Neyra, (2021) que dice “Las dimensiones de la CVL se relacionan directamente con las dimensiones de SL, y dos constructos de CVL se asociaron significativamente con la SL global del equipo de APS”

Por otro lado, el quinto objetivo específico de la presente investigación determina la relación entre el pánico y la variable Satisfacción Laboral de los

enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021, al realizar el análisis estadístico se percibe que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 por lo que se puede determinar que si existe correlación entre el pánico y la satisfacción laboral; cabe indicar que Becerra. C y Becerra. H (2020) quienes en su investigación titulada "*Ansiedad ante la muerte en adultos peruanos, durante la pandemia de la COVID-19*", indica que "Durante esta pandemia, el grado de ansiedad ante la muerte es de tendencia alta, existen factores sociodemográficos relacionado. Es necesario promover acciones conjuntas y multidisciplinarias orientadas a prevenir o aliviar el sufrimiento psicológico que ocasiona la crisis sanitaria y contribuir al bienestar de la población"

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

PRIMERA

En primer lugar, en la investigación realizada, permitió contrastar en 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021, que existe correlación positiva, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de -0.441, lo cual indica que existe una correlación negativa moderada entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral.

SEGUNDA

A su vez, queda en evidencia que entre la Fobia Social y la Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021; existe una correlación de acuerdo al valor del nivel de significancia que fue de 0.001 que es menor a 0.05; del mismo modo, presenta un coeficiente de correlación de -0.287 que significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

TERCERA

Del mismo modo, se evidencia que entre la Ansiedad Psíquica y la Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021; existe una correlación de acuerdo al valor del nivel de significancia que fue de 0.000 que es menor a 0.05; presenta un coeficiente de correlación de -0.401 que significa que dicha correlación es negativa moderada e inversa.

CUARTA

Del mismo modo, se evidencia que entre la Agorafobia y la Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021; existe una correlación de acuerdo al valor del nivel de significancia que fue de 0.007 que es menor a 0.05; presenta un coeficiente de correlación de -0.233 que significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

QUINTA

Se infiere mediante la investigación que entre los Síntomas Físicos y la Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021; existe una correlación de acuerdo al valor del nivel de significancia que fue de 0.000 que es menor a 0.05; presenta un coeficiente de correlación de -0.377 que significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

SEXTA

Se evidencia en la investigación que entre el Pánico y la Satisfacción Laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021; existe una correlación de acuerdo al valor del nivel de significancia que fue de 0.000 que es menor a 0.05; presenta un coeficiente de correlación de -0.306 que significa que dicha correlación es negativa baja e inversa.

Recomendaciones

1. Se sugiere a los enfermeros del hospital que tengan un estilo de vida saludable, participar de actividades de recreación, actividades de confraternidad entre todos los profesionales y sus familiares como son actividades grupales, eventos deportivos como: campeonatos internos cada año para así fomentar el compañerismo y la actividad de recreación; de esta manera se incrementará su nivel de satisfacción y a su vez disminuirá sus índices de ansiedad.
2. Se recomienda a las Áreas de Gestión del Talento Humano, a generar un plan anual de capacitaciones y actividades de equipo para potenciar la Satisfacción Laboral enfocado en las habilidades blandas como estrategia para lograr comprometer al personal de enfermería, como promover las actividades de confraternidad y actividades culturales para fomentar el compañerismo.
3. Se le recomienda al Área de Psicología del hospital, realizar un plan estructurado de Terapias Psicológicas dirigidos a los profesionales de enfermería y a todos los profesionales de la salud, con el objetivo de mejorar su salud mental y así poder poner en práctica formas eficaces de solucionar, afrontar, manejar, superar o prevenir aquellos problemas psicológicos o situaciones problemáticas y dificultades, tanto internas como externas.
4. A los futuros investigadores se le recomienda que sigan continuando con investigaciones, recopilando información de manera minuciosa para así poder identificar la diversidad de problemática que hay en diferentes poblaciones y países, así mismo implementar estrategias de afrontamiento en base a las problemáticas identificadas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. En F. G. Arias, *Introducción a la Metodología Científica* (nfer. 81 – 83). Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A.
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Becerra Canales, B., & Becerra Huamán, D. (2020). Ansiedad ante la muerte en adultos peruanos, durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36. Recuperado de <http://reventermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3999>
- Cortes, N. (29 de 01 de 2021). *GeoVictoria*. Obtenido de Todo sobre la satisfacción laboral: <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>
- Elera, L. E. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*. Piura: Repositorio UCV.
- Escobar, R. (22 de 07 de 2019). *Repositorio – Universidad Nacional de Huancavelica*. Obtenido de ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ACOMPAÑANTES TÉCNICOS EN LA UNIDAD TERRITORIAL JUNÍN DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS 2018: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2888>
- Farfán, C. H., Concha, C. A., Calderón, A. A., Bairo, W. L., Arce, B. G., Laguna, Y. G., & Huamán, J. J. (2020). ESTRÉS ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN ENFERMERAS EN CONTACTO CON COVID-19 CUSCO PERÚ. *REVISTA CIENTIFICA DE ENFERMERIA*, 50-60. Obtenido de RECIEN.
- Gomez, S. (2012). En S. G. Bastar, *Metodología de la Investigación* (nfer. 33-35). Tlalnepantla, Mexico: Red Tercer Milenio.
- Locke. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. En *Handbook of industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Locke, E. (1969). *APA PsycNet*. Obtenido de ¿Qué es la satisfacción laboral? Comportamiento organizacional y desempeño humano.
- Lozano, a. (22 de 03 de 2020). *Revista de Neuro-Psiquiatría*. Obtenido de Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051

- MORALES, W. D. (2020). *ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO (A) EN LA MICRORED DE SALUD PARCONA-ICA, 2019*. Parcona – Ica: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.
- Morillo. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*. 43-57.
- Obando, R., Arevalo, J., Rut, A., & Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *INDEX DE ENFERMERIA*.
- Rodríguez, N. M. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Trujillo: Repositorio UNT.
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (nfer. 203-228). Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education.
- SEMI. (2019). *Sociedad española de medicina interna*. Obtenido de <https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad>
- Sendoya, S. (2000). *Nivel de satisfacción de la médica egresada de la Universidad del Valle*. Cali, Colombia.
- Serrano. (18 de 01 de 2020). *Estilo de vida, ansiedad y nfermerí en pandemia COVID19 personal de nfermería Unidad de Medicina Familiar*. Obtenido de <https://revistamedica.com/estilo-de-vida-ansiedad-depresion-covid-19-enfermeria/>
- Tamayo, M. (2012). En *El Proceso de la Investigación Científica* (pág. 180). Mexico: LIMUSA.
- Viedma, M. (2008). *Mecanismos psicofisiológicos de ansiedad patológica implicaciones clínicas*. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/17626791.pdf>
- Virues, R. (05 de 05 de 2005). *Un Estudio sobre la Ansiedad*. Obtenido de Psicologiacientifica.com: <https://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/>
- Wright, T. y. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. En *Journal of Management* (págs. 33, 141-160). Socialloker.

ANEXOS

Anexo 1: Madriz de Consistencia

TÍTULO: ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID- 19, EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID – 19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	Determinar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.	Existe relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un Hospital del departamento de Ica 2021.	VARIABLE DEPENDIENTE: Ansiedad	Fobia social Ansiedad Psíquica Agorafobia Síntomas físicos Pánico	Tipo de investigación: Descriptivo Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: Diseño no experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo Población: El tipo de población es finita y estará conformada por 133 colaboradores pertenecientes al hospital público de Ica, Perú -2021. Muestra: No probabilístico de tipo censal, siendo un total de 133 colaboradores de la institución pública de Ica – Perú, 2021 que cumplan los criterios de inclusión y exclusión. Técnica e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Especifico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la fobia social y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	Objetivo Especifico 1: Determinar la relación que existe entre la fobia social y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	Hipótesis Especifica 1: La fobia social se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021			
Problema Especifico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad psíquica y la satisfacción	Objetivo Especifico 2: Determinar la relación que existe entre la ansiedad psíquica y la satisfacción	Hipótesis Especifica 2: La ansiedad psíquica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de			

laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021			Instrumentos: Cuestionario de Escala de Ansiedad de Lima EAL-20
Problema Especifico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la agorafobia y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	Objetivo Especifico 3: Determinar la relación que existe entre la agorafobia y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	Hipótesis Especifico 3: La agorafobia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	VARIABLE INDEPENDIENTE : Satisfacción Laboral	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Escala de Satisfacción laboral SL-ARG
Problema Especifico 4: ¿Cuál es la relación que existe entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	Objetivo Especifico 4: Determinar la relación que existe entre los síntomas físicos y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	Hipótesis Especifica 4: Los síntomas físicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021			Técnica de análisis de datos: Para el análisis de la información obtenida se utilizará la estadística descriptiva e inferencial, elaborando cuadros gráficos. Los datos serán procesados en Microsoft Office Excel 2016 y SPSS versión 26. El análisis se realizará con el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Si obtenemos una distribución no normal usaremos la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.
Problema Especifico 5: ¿Cuál es la relación que existe entre el pánico y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021?	Objetivo Especifico 5: Determinar la relación que existe entre el pánico y la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021	Hipótesis Especifica 5: El pánico se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021			

Matriz de Operacionalización de las Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ANSIEDAD								
Título: Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021								
VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
VARIABLE DEPENDIENTE Ansiedad	Variable cualitativa dicotómica	La ansiedad es un estado emocional y psicológico en la que el individuo percibe de manera anticipada una amenaza, preparando al organismo para que pueda enfrentar dicha situación, ocasionando de reacciones de tipo conductuales, fisiológicas y cognitivas. Navas y Vargas (2012)	Determinación del nivel de ansiedad en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 de un hospital público del departamento de Ica, 2021.	Fobia social	Moderado Severo	Ítems (5): 3,5,11,15,19	<ul style="list-style-type: none"> • Medio • Alto 	Se asignarán los valores 0= NO 1= SI Excepto la pregunta 18 donde se asigna el valor de: 0=SI 1=NO ----- Moderado [0 – 9] Severo [10 – 20]
				Ansiedad psíquica	Moderado Severo	Ítems (7): 2,6,10,12,13,14,18	<ul style="list-style-type: none"> • Medio • Alto 	
				Agorafobia	Moderado Severo	Ítems (3): 1,7,9	<ul style="list-style-type: none"> • Medio • Alto 	
				Síntomas Físicos	Moderado Severo	Ítems (2): 8,17	<ul style="list-style-type: none"> • Medio • Alto 	
				Pánico	Moderado Severo	Ítems (3): 4,16,20	<ul style="list-style-type: none"> • Medio • Alto 	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Título: Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción laboral	Variable cualitativa ordinal	La actitud general que un individuo conserva en su trabajo. Un individuo con un alto grado de satisfacción en el puesto, asume actitudes positivas hacia sí mismo; un individuo que se siente insatisfecho con su trabajo, tiene actitudes negativas a su trabajo (Robbins, 1988)	Se creó bajo la necesidad de descubrir escalas cortas y robustas que fácilmente puedan ser completadas por cualquier profesional con independencia de su formación.	Factores Intrínsecos	Severo Moderado Leve	Ítems (7): 2,4,6,8,10,12 y 14	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	1= Muy insatisfecho 2= Insatisfecho 3= Moderadamente insatisfecho 4= Ni insatisfecho, ni satisfecho 5= Moderado satisfecho 6= Satisfactorio 7= Muy Satisfactorio
				Factores Extrínsecos	Severo Moderado Leve	Ítems (8) 1,3,5,7,9,11, 13 y 15	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 	Alto [87 – 105] Medio [51 – 86] Bajo [15 – 50]

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de Validación Juicio de Expertos

ESCALA DE ANSIEDAD DE LIMA (EAL-20)

(Antonio Lozano Vargas, Johann M Dienstmaier Vega)

Instrucciones:

La puntuación de esta escala breve de 20 ítems se realiza asignando un score de 1 a la respuesta "Sí" y 0 a la respuesta "No". Excepto, en la pregunta 18 donde se le asigna un score de 1 a la respuesta "No" y 0 a la respuesta "Sí". El puntaje máximo es de 20 puntos. Según la sensibilidad y especificidad el punto de corte para predecir la presencia de síntomas de ansiedad es de 10 puntos o más.

N°	Ítem	Sí	No
1	Me da miedo alejarme de mi casa.	Sí	No
2	Me he sentido aturdido o confundido.	Sí	No
3	Tengo miedo de conocer gente nueva.	Sí	No
4	He sentido que me falta el aire o me ahogo.	Sí	No
5	Tengo miedo de hacer el ridículo y sentirme humillado o avergonzado.	Sí	No
6	He sentido miedo sin motivo.	Sí	No
7	Me da miedo estar en lugares altos.	Sí	No
8	He sentido dolor o presión en el pecho.	Sí	No
9	Me incomodaría entrar o salir de un lugar lleno de gente.	Sí	No
10	Tiendo a sentirme nervioso.	Sí	No
11	Tengo miedo de dar exámenes o tener una entrevista de trabajo.	Sí	No
12	Me he sentido agitado o alterado.	Sí	No
13	Con facilidad me siento asustado, con temor o miedo.	Sí	No
14	Me he sentido angustiado, con los nervios de punta.	Sí	No

15	Me es difícil hablar con otras personas, tengo temor, me cuesta iniciar una conversación o no se me ocurre qué decir.	Sí	No
16	Me siento inseguro, como si me fuera a caer.	Sí	No
17	Tengo escalofríos frecuentemente.	Sí	No
18	Generalmente me siento cómodo, sosegado y apacible.	Sí	No
19	Me incomoda que me observen cuando trabajo, escribo, camino o tengo algún objeto que se me puede caer.	Sí	No
20	Tengo sensaciones de adormecimiento u hormigueo en el cuerpo.	Sí	No

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

(Warr, Cook y Wall)

Instrucciones:

A continuación, te solicitamos que leas cada enunciado y marques una respuesta con sinceridad de acuerdo a como te sientes en tus distintos aspectos en el ámbito de trabajo que ocurren en forma habitual en un servicio de salud según las siguientes indicaciones:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Muy satisfactorio	7
Satisfactorio	6
Moderado satisfecho	5
Ni satisfecho, ni insatisfecho	4
Moderadamente insatisfecho	3
Insatisfecho	2
Muy insatisfecho	1

ITEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de promocionar							
11	El modo en que tu empresa está gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3: Ficha de Validación Juicio de Expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

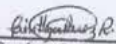

Título de la Investigación : Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Nombre del Experto: Cintha del Rosario Perez Ramirez

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Cintha R. Perez Ramirez
 PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 44284

Nombre: Cintha del Rosario Perez Ramirez
No. DNI: 70302599

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES


Título de la Investigación : Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.

Nombre del Experto: Antoni San Miguel Rios

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Lic. Antoni San Miguel Rios
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 38337

Nombre: Antoni San Miguel Rios
No. DNI: 70115089

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : **Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, 2021.**

Nombre del Experto: **Carlos Alberto Gutierrez Borja.**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple.	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple.	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple.	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple.	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple.	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple.	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple.	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple.	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple.	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple.	

III. OBSERVACIONES GENERALES





Carlos A. Gutierrez Borja
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
C.P.S.P. 41834

Nombre: Carlos Alberto Gutierrez Borja
No. DNI:46170611

Anexo 4: Consentimiento informado

ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021

 giraogerman@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:
Queremos brindarle nuestro cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar su apoyo a nuestra investigación la cual tiene como objetivo: "Identificar el nivel de ansiedad y bienestar laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID en un Hospital del departamento de Ica, 2021".
A continuación se le pedirá responder las preguntas de 2 cuestionarios considerando marcar y responder donde usted crea conveniente. Este cuestionario durará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.
La información que brinda es estrictamente confidencial y los resultados serán utilizados solo y únicamente para el presente estudio. No obstante Ud. está en la libertad de dejar de responder el cuestionario si así lo cree necesario.

De aceptar participar, debe marcar "SI ACEPTO" en la siguiente casilla y de esta manera continuará respondiendo los demás enunciados.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Haydi Berenice Hernández Angulo (haydibereniceh@pucp.edu.pe) y Shandy Hinoza Alzo Arhuapilica (shandyh@pucp.edu.pe)
Los criterios participativos de la investigación son los siguientes:

- La participación voluntaria
- Los registros se mantendrán en absoluta confidencialidad siendo de manera anónima
- La participación va dirigida a enfermeros que laboran en un Hospital.

ASESOR: Mg. Gorgio Alexander Aquije Córdova - gac@pucp.edu.pe

Acepto participar voluntariamente en la investigación.*

SI, acepto

No, acepto

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Anexo 5: Base de datos

2	3	ANSIEDAD																				SATISFACCION LABORAL															
3	MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	
4	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5		
5	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
6	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	7	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	
7	4	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	3	2	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	6	
8	5	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	2	4	4	6	4	6	6	6	4	5	6	6	3	4	2	
9	6	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5	6	4	5	5	5	5	5	4	5	6	5	6		
10	7	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	7	5	6	5	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5		
11	8	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	7	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	
12	9	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	
13	10	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	
14	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	
15	12	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	7	2	6	6	4	4	6	6	5	5	5	5	5	5	2	
16	13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	7	
17	14	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	7	6	5	7	6	5	5	6	5	6	5	6	5	7	6	7
18	15	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	7	4	5	6	4	5	6	6	5	4	5	6	5	5	5	
19	16	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	3	4	4	4	6	5	4	4	2	4	2	5	5	5	
20	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	2	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	3	2	7	2	
21	18	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	7	3	4	3	3	2	1	3	3	5	3	3	1	3	4	
22	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	20	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
24	21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	7	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	
25	22	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	7	6	4	3	6	5	4	6	3	4	1	3	5	4	3	
26	23	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	7	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	
27	24	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	6	6	6	4	3	6	6	6	3	3	3	3	3	6	6	

ico	ANSIEDAD															SATISFACCION LABORAL																		
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	4	4	3	2	4	1	5	4	2	4	4	2	1	1
26	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	
27	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	7	7	1	1	6	6	7	6	5	6	7	7	6	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	
29	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	7	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4
30	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	
31	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	3	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	4	5	3		
32	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	3	6	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	
33	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3
34	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3
35	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
36	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	2
37	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
40	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	7	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5
41	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	7	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6
42	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2
43	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	7	2	4	2	2	2	1	4	4	5	4	4	4	2
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3	2	3	1	3	2
45	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	7	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	5	5	4	6
46	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	7	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6
47	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	7	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
49	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2

20	ANSIEDAD															SATISFACCION LABORAL																			
50	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
51	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	3	5	4	3	5	3	3	2	2	4	3	4	3	1
52	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	4	6	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
53	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	3	3	3	2	2	1	2	1	3	4	3	4	
54	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	6	4	3	5	4	3	3	3	3	2	2	1	1
55	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	7	6	6	4	3	4	3	4	5	2	6	5	3	3	3
56	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	1	3
57	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	3	4	3	4	3	4	2	2	5	5	3	2	2	1	1
58	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	4	2	2	3	5	5	3	4	3	2	2
59	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	4	6	4	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	2
60	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	6	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3
61	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
62	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
63	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3
64	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3	2	4	3
65	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	7	4	6	2	3	3	3	4	5	4	2	2	2	3	3
66	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	7	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	2	3	1	4	3	4	4	3	1	2	3
68	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	6	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3
69	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	5	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4
70	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	5	6	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	1	1
71	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	7	2	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3	3	2	1	1
72	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3
73	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	7	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	6	3	4	4
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	2	2	2	2

	ANSIEDAD															SATISFACCION LABORAL																			
125	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	7	5	5	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	
126	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	7	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	
127	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	7	3	6	2	5	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	6	2	2	2	2	6	5	3	2	2	5	2	6	5	5	
129	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	6	5	5	4
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	5	5	5	6	5	3	3	2	6	3	6	6	5	
131	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	7	2	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	
132	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	7	5	5	6	4	5	6	4	5	4	5	6	6	6	5	
133	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	7	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	

1 Sí
0 No
Pregunta 18 1 No

SUMAS O PUNTAJES										CATEGORIAS O NIVELES							
ANSIEDAD					SATISFACCION LABORAL					ANSIEDAD					SATISFACCION LAB		
D1X	D2X	D3X	D4X	D5X	D1Y	D2Y	VARX	VAR Y	D1X	D2X	D3X	D4X	D5X	D1Y	D2Y	VARX	VAR Y
4	0	1	0	0	31	41	5	72	2	1	1	1	1	2	3	1	2
1	7	3	2	2	30	33	15	63	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	0	0	40	45	4	85	1	1	1	1	1	3	3	1	3
3	6	3	1	2	28	35	15	63	1	2	2	1	2	2	2	2	2
2	6	2	2	1	37	31	13	68	1	2	2	2	1	3	2	2	2
1	1	3	1	0	34	44	6	78	1	1	2	1	1	2	3	1	3
2	2	1	0	2	36	43	7	79	1	1	1	1	2	3	3	1	3
4	4	3	0	2	27	35	13	62	2	2	2	1	2	2	2	2	2
5	0	3	0	1	35	43	9	78	2	1	2	1	1	2	3	1	3
3	7	2	2	2	24	22	16	46	1	2	2	2	2	2	1	2	2
5	6	3	2	3	13	12	19	25	2	2	2	2	2	1	1	2	1
1	5	2	2	2	33	40	12	73	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	0	1	0	0	46	54	2	100	1	1	1	1	1	3	3	1	3
0	4	1	1	2	39	49	8	88	1	2	1	1	2	3	3	1	3
3	3	2	1	2	36	42	11	78	1	1	2	1	2	3	3	2	3
4	6	2	1	2	26	38	15	64	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	6	3	1	2	25	18	14	43	1	2	2	1	2	2	1	2	1
4	5	2	2	2	22	26	15	48	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	6	3	2	3	15	19	19	34	2	2	2	2	2	1	1	2	1
3	2	2	1	1	42	47	9	89	1	1	2	1	1	3	3	1	3
5	5	3	1	2	24	29	16	53	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	5	2	2	1	31	33	13	64	1	2	2	2	1	2	2	2	2
5	6	2	2	2	25	30	17	55	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	1	2	34	39	9	73	1	1	2	1	2	2	1	2	2

as de formulario 1

Estadística

Hoja1



Activar Windows
Ve a Configuración para act

Anexo 6: Carta de presentación



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 2 de febrero del 2022

OFICIO N°026-2022-UAH-FCS

HOSPITAL FÉLIX TORREALBA GUTIÉRREZ - ICA
DR. MARIO VICUÑA RAMÍREZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL FÉLIX TORREALBA GUTIÉRREZ - ICA
AV. CUTERVO 104

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DR. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, ALATA ASTUQUILLCA SHANDY MONICA, identificada con DNI 70247860, y HERNANDEZ ANGULO MAYDA BERENICE, identificada con DNI 70264000 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTE COVID- 19 EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA"**

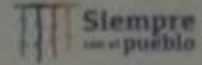
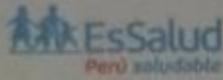
Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 2 de febrero del 2022



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Anexo 7: Constancia de aplicación



CONSTANCIA

Mediante el presente documento quién suscribe.

Hace Constar:


Que, las Srtas. MAYDA BERENICE HERNANDEZ ANGULO, identificada con DNI N° 70264000, y SHANDY MONICA ALATA ASTUQUILLCA, identificada con DNI N° 70247860, alumnas del programa académico de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica.

Ha desarrollado su investigación de tesis titulado: "ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID-19, EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE - ICA - 2021", indicando la culminación correspondiente en la institución Hospital "Félix Torrealva Gutiérrez" de Ica.

Se expide el presente documento para los fines que considere y estime conveniente.

Ica, 09 de Noviembre del 2021.

Atentamente.

DR. NABO JESUS VICUNA RAMIREZ
C. M. P. TESAS
Jefe de Área
HOSPITAL "FELIX TORREALVA GUTIERREZ"
HUASICHACA ICA


Anexo 8: Evidencias de recolección de información

EVIDENCIAS DEL CUESTIONARIO APLICADO DE FORMA VIRTUAL

Datos Personales

Antes de responder el cuestionario, te pedimos que nos proporciones los siguientes datos:

Indique su género *

Masculino

Femenino

Indique su edad *

Tu respuesta

Indique su estado civil *

Elige

Años de servicio como enfermero/a *

Tu respuesta

[Atrás](#) [Siguiendo](#) [Borrar formulario](#)



Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.
Este formulario se creó en UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windo

ENCUESTA DE ANSIEDAD

ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021

 giraogerman@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

***Obligatorio**

Escala de Ansiedad

A continuación, encontrara una serie de enunciados donde deberá marcar de acuerdo a como se siente actualmente con la pandemia del COVID - 19, se le pide sinceridad a la hora de responder.

01. Me da miedo alejarme de mi casa *

Sí

No

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

Encuesta de Satisfacción Laboral

A continuación, te solicitamos que leas cada enunciado y marques una respuesta con sinceridad de acuerdo a como te sientes en tus distintos aspectos en el ámbito de trabajo que ocurren en forma habitual en un servicio de salud según las siguientes indicaciones:

1. Muy satisfactorio
2. Satisfactorio
3. Moderado Satisfactorio
4. Ni satisfactorio, ni insatisfecho
5. Moderadamente insatisfecho
6. Insatisfecho
7. Muy insatisfecho

1. Condiciones físicas del trabajo *

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Moderado satisfactorio

Ni satisfactorio, ni satisfecho



Moderadamente insatisfecho


Insatisfecho

Muv insatisfecho

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Window

133 PERSONAS ENCUESTADAS

< 1 de 133 >  

5 de 20 puntos  Puntuación sin publicar [Publicar puntuación](#)

ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS QUE ATIENDEN A PACIENTES COVID EN UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA, 2021

*Obligatorio

0 de 0 puntos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:
Queremos brindarles nuestro cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a nuestra investigación la cual tiene como objetivo: "Identificar el nivel de ansiedad y desempeño laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID en un hospital del departamento de Ica, 2021".
A continuación se le pedirá responder las preguntas de 2 cuestionarios considerando marcar y responder donde usted crea conveniente. Este cuestionario durará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.
La información que brinde es estrictamente confidencial y los resultados serán utilizados sólo y únicamente para el presente estudio. No obstante Ud. está en la libertad de dejar de responder el cuestionario si así lo cree necesario.

De aceptar participar, debe marcar "SI ACEPTO" en la siguiente casilla y de esta manera continuará respondiendo los demás enunciados.

Anexo 9: Informe del Turnitin

Ansiedad y Satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes COVID- 19, en un hospital del departamento de Ica, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	25% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	docs.google.com Fuente de Internet	8%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	documents.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.scielo.br Fuente de Internet	1%
11	cnh.gob.mx Fuente de Internet	1%