



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**“ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERIA DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO –  
LIMA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de  
salud**

Presentado por:

**Lucila Huamani Llanto**

**Gisela María Magallanes Quispe**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Mg Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Código ORCID N° 0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2022

**Asesor**

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

**Miembros del Jurado**

Dra. Juana María Marcos Romero

Presidente

Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi

Secretario

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

Miembro

## DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional en el desarrollo de mi profesión y vida personal.

*Lucila*

A mis seres queridos quienes con su empuje aportaron en cada uno de los pasos realizados para alcanzar el éxito.

*Gisela*

## **AGRADECIMIENTO**

A la clínica San Judas Tadeo, por permitirnos realizar este estudio, la participación de cada colaborador ha sido necesaria para la consolidación de esta investigación.

A la Universidad Autónoma de Ica, nuestra alma mater, por ser fuente de conocimiento y desarrollo profesional.

## Resumen

El estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral del personal de la clínica San Judas Tadeo - Lima 2020, se desarrolló un estudio de tipo básico de diseño no experimental descriptivo correlacional en una muestra conformada por 30 trabajadores se aplicaron dos cuestionarios Escala de Ansiedad de Zung, conformada por 20 ítems. Y el Cuestionario de Satisfacción laboral de Montoya y modificada por Neira y Salinas obteniendo los siguientes resultados:

Se determinó un nivel de ansiedad normal en un 47% y un índice de satisfacción laboral alto 47% concluyendo que existe una relación significativa ( $p=0,000$ ) entre la ansiedad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.

**Palabras clave:** Ansiedad, satisfacción laboral, clínica, personal.

## ABSTRAC

The study was developed with the objective of determining the relationship between anxiety and job satisfaction of the staff of the San Judas Tadeo - Lima 2020 clinic, a basic type study of non-experimental descriptive correlational design was developed in a sample made up of 30 workers. Two Zung Anxiety Scale questionnaires, made up of 20 items, were applied. And the Montoya Job Satisfaction Questionnaire and modified by Neira and Salinas obtaining the following results:

A normal level of anxiety was determined in 47% and a high job satisfaction index of 47%, concluding that there is a significant relationship ( $p=0.000$ ) between anxiety and job satisfaction in the collaborators of the San JudasTadeo clinic - Lima 2020.

Keywords: Anxiety, job satisfaction, clinical, personal.

# INDICE GENERAL

Asesor y miembros de jurado .....	iii
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>vi</b>
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>15</b>
2.1. Descripción del problema .....	15
2.2. Pregunta de investigación general .....	17
2.3. Problemas específicos .....	17
2.4. Justificación e Importancia .....	18
2.5. Objetivo general .....	18
2.6. Objetivos específicos .....	18
2.7. Alcances y limitaciones .....	19
<b>III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
5.1. 20	
3.1. Antecedentes .....	20

3.2. Bases teóricas .....	23
5.2. Síntomas afectivos .....	26
5.3. Síntomas somáticos.....	27
3.3. Marco Conceptual .....	32
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>34</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	34
4.2. Diseño de investigación .....	34
4.3. Población y muestra .....	35
4.4. Hipótesis general y específica .....	36
4.5. Identificación de las Variables .....	37
4.6. Operacionalización de Variables .....	38
4.7. Recolección de datos.....	40
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
5.1. Presentación de resultados .....	42
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
6.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	48
6.2. Comparación de resultados con marco teórico .....	53
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>60</b>
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	69



Anexo 02: Instrumento de recolección de información .....	61
Anexo 03: Base de datos .....	70
Anexo 04: Constancia de aplicación. ....	67
Anexo 05: Evidencias fotograficas. ....	72

## Índice de tablas

Tabla 1. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	42
Tabla 2. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	43
Tabla 3. Ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	43
Tabla 4. Factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	44
Tabla 5. Factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	45
Tabla 6. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	46
Tabla 7. <i>Estadígrafos de las variables de estudio.</i> ....	48
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad de Shapiro-wilk</i> ....	48

## Índice de figuras

Figura N° 1. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	42
Figura N° 2. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	43
Figura N° 3. Ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	44
Figura N° 4. Factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	45
Figura N° 5. Factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	46
Figura N° 6. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020. ....	47

## **I. INTRODUCCIÓN**

La ansiedad es una alteración afectiva propia del ser humano en el que el sujeto experimenta distintos síntomas a nivel somático, psicológico e incluso social que no le dejan hacer su vida con normalidad, además que representan un gasto al estado debido a la demanda de atención en salud que requieren las consecuencias del padecimiento de estos trastornos psicológicos.

Asimismo, el acciona de un trabajador dentro de su centro de labores debe desencadenar una satisfacción laboral la cual se gestiona mediante factores internos y externos a fin que exista una realización personal del colaborador y una adecuada percepción de la situación económica y emocional.

Por lo descrito, se ha visto por conveniente la realización del presente proyecto en vista de coberturar una necesidad de conocimiento en torno a estas variables de tanta urgencia para la comunidad y la sociedad en su conjunto en el marco de la fomentación de una cultura de paz con igualdad de oportunidades en acceso a la salud mental.

En consecuencia, la estructura del presente proyecto de tesis consiste en los siguientes apartados: Introducción, en la cual se presenta la investigación que se pretende efectuar; Planteamiento del problema, en donde se procede a describir el contexto problemático, se formulan las preguntas de investigación, se plantean los objetivos y se justifica la importancia de ejecución del estudio; Marco teórico, en donde se citan los antecedentes anteriores al presente estudio efectuados con las mismas variables, además se conjuga las bases teóricas necesarias para la comprensión y fundamentación teórica de la ansiedad y satisfacción laboral; Metodología, en donde se especifica el tipo de investigación, diseño e hipótesis generales y específicas a emplearse, de igual forma, se definen las variables y se las operacionalita, asimismo, se determina la población y el tamaño muestral, para finalmente presentar las técnicas e instrumentos de recolección de información y el procedimiento estadístico para el análisis

de los datos; Cronograma de actividades, a fin de temporalizar las acciones a ejecutarse durante la investigación; Presupuesto, en donde se determinan los costos de inversión basados en bienes y servicios; Anexos, en donde se establece la Matriz de Consistencia y los Instrumentos de Recolección de datos, los cuales son: el Cuestionario de Satisfacción laboral y la Escala de Autoevaluación de la ansiedad de Zung.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Descripción del problema**

La salud mental de la población asistencial en centro de salud es un eje fundamental en el abordaje de las circunstancias que la humanidad vive a causa de la pandemia ocasionada por la propagación del Sars-Cov-2 siendo el personal de salud sostén para la mejora de la población aplicando tratamiento y vigilando la evolución de los pacientes.

Actualmente el mundo vive una pandemia de alcance internacional debido a la aparición del COVID -19, el cual ha repercutido en todos los niveles de la sociedad, yendo desde la restricción al libre tránsito hasta el aislamiento social obligatorio normado los países del mundo.

Debido a ello, las consecuencias no sólo afectan a la población general, sino que también repercuten en la salud mental de los servidores de salud, quienes, a nivel mundial, se estima que el 50% de la población de enfermeras presentan sintomatología depresiva y aproximadamente el 70% reúne indicadores de angustia psicológica significativa. Costo psicológico para los trabajadores de la salud. En este contexto Jianbo et al.<sup>1</sup> Concluye que las profesiones de índole sanitario tienen máximo riesgo de desarrollar problemas de salud mental ligados a la ansiedad y a la depresión, existiendo mayor riesgo de suicidio en la población femenina que trabaja en salud en los puestos asistenciales en enfermería, lo cual representa un problema de alta intensidad en las poblaciones de enfermeras y técnicas de enfermería que laboran en la asistencia sanitaria de pacientes con COVID – 19.

Por otro lado, el aislamiento social obligatorio trae consigo que los individuos experimenten estilos de vida en confinamiento a los cuales no estaban acostumbrados o los cuales no eran comunes a su vida normal, inhibiéndose de contacto social cercano y por tanto privándose del ejercicio

de la dimensión interpersonal del ser humano, de ahí a que, a nivel interno esta situación repercute y pueda generar indicadores de ansiedad y depresión que afecten la calidad de vida del individuo<sup>2</sup>.

Asimismo, resulta problemático pensar que los países del mundo, en especial énfasis los países latinoamericanos, destinan un bajo presupuesto al tratamiento de problemas de salud, aún existencia alta frecuencia de trastornos en la población, como en el caso de la depresión y ansiedad, en el cual el Estado peruano únicamente destina el 4.62% del Producto Bruto Interno al tratamiento de enfermedades específicas o crónicas, del cual sólo el 0.01% se destina al programa nacional de Salud Mental liderado por el Ministerio de Salud<sup>3</sup>.

En tal sentido, resulta un problema que requiere profundo estudio tanto a nivel socio-económico como a nivel epidemiológico sanitario, debido a que las consecuencias del padecimiento tanto de la ansiedad como de la depresión afectan críticamente la salud y la calidad de vida del individuo que las padece, afectando incluso su propia normalidad mental.

Asimismo la sobrecarga laboral para el personal asistencial ha generado que laboren turnos adicionales para cubrir la necesidad en la atención de los pacientes siendo el personal médico y de enfermería los principales gestores de la mejora de los pacientes, trabajando 150 horas adicionales por cada mes. Esto acompañado según la normativa de incentivos laborales que en algunas

Con respecto a las afectaciones en salud mental que traen consigo tanto la ansiedad como la depresión, Díaz<sup>4</sup> refiere que las consecuencias pueden ir desde la reducción del índice de actividades diarias, así como la reducción de la efectividad académica y laboral, con respecto a la depresión puede ir desde la baja autoestima, la insatisfacción con la vida hasta la perpetración del suicidio.

El nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería está disminuyendo en todo el mundo. Las principales fuentes de insatisfacción

de enfermería incluyen la falta de personal, elevada presión asistencial y escaso reconocimiento profesional. (Malvarez, 2005) 13 A nivel mundial, en España, las enfermeras que trabajan en los hospitales toledanos tienen un nivel medio de satisfacción global en un 74,59 % y los estresores laborales en un 42,84%. Lo que hace notar que la satisfacción laboral es intermedia y los estresores están más elevados que lo encontrado en bibliografía. Existe una importante influencia negativa del turno rotatorio sobre los estresores. La carga de trabajo, la muerte y el sufrimiento son los estresores más frecuentes. Los resultados plantean la necesidad de estrategias de afrontamiento para los profesionales enfermeros, especialmente los más jóvenes y con menor experiencia.

En la ciudad de Lima se concentran la mayor cantidad de pacientes hospitalizados siendo los hospitales y clínicas establecimientos que demandan mayor carga laboral, por tal motivo es necesario identificar si existe relación entre los niveles de ansiedad del personal asistencial con su satisfacción laboral en la clínica San Judas Tadeo de Lima.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?

## **2.3. Problemas específicos**

### **Problemas específicos 01:**

¿Cuál es la relación entre la ansiedad y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?

### **Problema específico 02:**

¿Cuál es la relación entre la ansiedad y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?

#### **2.4. Justificación e Importancia**

**Es conveniente.** Debido a que la ejecución del presente proyecto de tesis servirá para la titulación profesional de las autoras de la investigación que se propone en el presente documento.

**Es relevante socialmente.** Puesto que tanto la ansiedad como la satisfacción laboral afectan directamente al comportamiento y calidad de atención de los usuarios es importante la determinación de su relación.

**Tiene implicancias prácticas.** Debido a que con los resultados que se obtengan se podrán construir planes de intervención y abordaje de ambos trastornos afectivos específicamente para la reducción de síntomas ansiosos y el incremento de las condiciones laborales.

**Es útil metodológicamente.** En razón que se podrían crear nuevos protocolos de abordaje a partir de la determinación de la relación entre la ansiedad, asimismo servirá de antecedente para la posterior realización de investigaciones futuras.

#### **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación entre ansiedad u satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.

#### **2.6. Objetivos específicos**

**Objetivo específico 01:**



Identificar la relación entre ansiedad y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.

**Objetivo específico 02:**

Identificar la relación entre ansiedad y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.

**2.7. Alcances y limitaciones**

**Alcances**

El presente estudio explorar las características laborales y el impacto de la ansiedad en el mismo en profesionales de la salud de una clínica privada de la ciudad de Lima – Perú.

El estudio comprende exclusivamente al personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo - Lima, Perú.

**Limitaciones**

La emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia covid-19 ha generado dificultad en el proceso de recolección de información por el riesgo ocupacional de contagio.

El tiempo de recolección de la información es a partir del mes de noviembre del año 2020.

**III. MARCO TEÓRICO**

**5.1.**

### **3.1. Antecedentes**

#### **3.1.1. Internacionales**

**Ozamiz et al.** <sup>5</sup> **En el año 2020 - España**, en su estudio titulado Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. Su objetivo está inclinado a analizar los niveles de estrés, ansiedad y depresión todo por causa de la llegada del virus COVID-19, la población que participó en este estudio fueron un total de 976 personas de diferentes edades con diversidad en la sintomatología, la metodología que se utilizó fue explorativo – descriptivo de tipo transversal, se realizó un cuestionario difundido por medio de Google Forms, los resultados que emite este cuestionario indica que la mayoría de pacientes infectados jóvenes están con mayor sintomatología que los pacientes de riesgo como los niños o adultos mayores y que su sintomatología está muy ligada a su estado emocional que está ligado al confinamiento.

**Bolaños**<sup>6</sup> **en el 2015** realizó la investigación desarrollada en la universidad de Rafael Landívar donde realizó las pruebas de IDAREN por el cual era determinar el nivel de ansiedad en los estudiantes de psicología clínica y estudiantes de psicología industrial entre las edades de 20-25 años donde se pudo notar que no había una relación estadísticamente significativa en los niveles de ansiedad dado entre las edades, carrera, o género con el propósito que antes de iniciar las prácticas de intervención psicológicas. Se puedan presentar cambios de personalidad ya sea temporal, por ello se estaría realizando las evaluaciones psicológicas para inspeccionar durante su último año de estudio y prever que se encuentre en un estado de ansiedad.

**Pérez et al**<sup>7</sup> **En el año 2014 – Chile**, en su estudio titulado Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile, el objetivo de esta investigación es evaluar la calidad de vida, asociada a la satisfacción laboral y al síndrome de burnout, la metodología de estudio es analítico

transversal , la población que participo fueron 72 trabajadores de una institución de salud pública de Chile, los resultados que arrojo fueron que la relación entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y su asociación con la calidad de vida es que están estrechamente ligadas.

**Lerma et al.<sup>8</sup> En el año 2009 – México,** en su investigación titulado Prevalencia de ansiedad y depresión en enfermería a cargo del paciente crónico especializado, donde su objetivo se basa en conocer la prevalencia de la depresión y la ansiedad en el personal de enfermería a cargo de pacientes crónicos hospitalizados, la metodología se basó en un estudio descriptivo, transversal y prospectivo, la población que se utilizó para el estudio fueron 118 trabajadores de personal de salud (enfermeras) del hospital Regional de Durango se utilizó la escala de Beck, por medio de la recolecta de datos con el debido consentimiento informado. Donde los resultados que arrojo determino lo siguiente que la prevalencia de la depresión y de la ansiedad en las enfermeras está presente de manera constante y que sin un tratamiento debido y a tiempo puede generar que se desempeñen de manera óptima en las diversas áreas en las labora. Con respecto a la depresión un 16.1% sufre de depresión leve, y el 4.2 % de depresión moderada, con respecto a la ansiedad un 30.5% sufre de ansiedad menor y un 10.2% sufre de ansiedad mayor. En ambos aspectos la prevalencia de mayor mal es el porcentaje alto tanto para la depresión al igual que para la ansiedad.

### **3.1.2. Nacionales**

**Kian<sup>9</sup> Huacho 2019,** en su investigación sobre “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2016”. Plantea como objetivo precisar si existe relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital regional de Huacho, se realizó un cuestionario basado en la escala de satisfacción y evaluación del estrés, con la participación de 67 enfermeras, los resultados que arrojó el estudio

determinaron que la relación entre las dos variables es significativa, con respecto a satisfacción laboral indico que el 90 % sufre de baja satisfacción con el salario y poca satisfacción laboral y que el 10 % está conforme con lo anterior descrito.

**Carhuachin<sup>10</sup> Trujillo (2018)**, Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital I ESSALUD – Tumbes. 2015 El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre las condiciones de trabajo: Ambiente físico, sobrecarga de trabajo, clima laboral y el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital I “Carlos Cortez Jiménez” de ESSALUD – Tumbes. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo – correlacional. La muestra estuvo formada por 40 enfermeras que constituyen el 100%. Conclusión: Se percibió la relación que conforme mejoran las condiciones de trabajo en las enfermeras(os), la frecuencia de nivel de estrés tiende a ser moderado y a disminuir el severo.

**Paredes<sup>11</sup> Chiclayo (2015)**. Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque durante julio – agosto del 2012. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras/os con la finalidad de proponer estrategias de mejora mediante un 22 estudio descriptivo transversal en 55 Enfermeras/os de los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, durante julio – agosto del 2012. Como técnica de recolección de datos se utilizó, la encuesta y como instrumento el Cuestionario “Satisfacción Laboral del Enfermero” elaborada por el Ministerio de Salud en el 2002, agrupadas en cinco dimensiones. Los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ( $p < 0.05$ ) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e

insatisfacción. Concluyendo que el nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo.

### **3.1.3. Regionales o locales**

Realizada la búsqueda de información no se logró documentar antecedentes correspondientes a este estudio.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. La ansiedad**

La ansiedad es un dispositivo que se desarrolla a nivel psicológico se basa con la experimentación con diversos síntomas en el área cognitiva y se excusa en la inquietud o tensión que generan ciertas circunstancias que se forman durante la presión que tiene la persona en diversas situaciones de su vida, donde el resultado es la afectación que sufre nuestro cerebro a nivel emocional y físico donde nuestra vida social es importante y se ve afectado por medio de la ansiedad<sup>12</sup>.

Los síntomas que engloba la ansiedad se diferencian el uno con el otro por diversos autores donde la clasificación es importante a la hora de distinguirlos, tanto el lado emocional como físico, la forma de vivir de muchas personas cambia a tal grado que su conducta, hábitos y sus costumbres se alteran generando que la respuesta ante una problemática, sea diferente a antes de sufrir ansiedad, la persona ansiosa sufre de modificaciones en la respuesta que brinda, se observa que el lado emocional sufre de tensión a la hora de actuar en cualquier situación donde la tensión y los actos apresurados abarcan la mayor parte sus emociones.

La ansiedad es la respuesta que surge ante cualquier riesgo ya sea físico o psicológico donde el subconsciente de la persona forma ciertos

bloqueos con el fin de dar solución a cualquier problema, el cuadro clínico de la ansiedad se basa en la adaptación que forma normalidad no generando ningún tipo de problema de salud, los factores para que se desarrolle la ansiedad se divide en biológico, social como el estilo de vida y ambiental.

### **3.2.1.1. Cuadro clínico de la ansiedad**

Según Borges (2018) la ansiedad puede tener distintos síntomas los cuales pueden ir desde sintomatología física, psicológica hasta incluso ideaciones preocupantes excesivas sin justificación alguna, sin embargo, los síntomas que más se destacan son los siguientes:

- A. Pensamiento circular en torno a una situación en particular
- B. Sentimiento de inquietud permanente
- C. Calidad baja de descanso
- D. Irascibilidad
- E. Fatiga constante
- F. Dolores corporales en partes específicas
- G. Musculatura tensa

Asimismo, junto a estos síntomas se detecta tensión generalizada y dificultad para mantener fluidez en las acciones, dolores de cabeza o un rendimiento inhibitorio de las agitaciones musculares. Al promontorio de cierto plazo, se siente cansado e inclusive agotado por angustiarse demasiado de su espesor. En el mismo tiempo en el que vive la sede, va a percibir que no tan solo no se siente admitido sino que se siente más admisiblemente agitado e irritable. En permutas, algunas personas igualmente experimentan nerviosismo entre otros de sus indicios de ansiedad, lo que significa que ahora no saben qué producir con su comité siquiera con su mente, en oportunidades la ansiedad también puede manifestarse en aspavientos repentinos que pueden percibirse como crisis de ansiedad (Otero, 2015).

### **3.2.1.2. Teoría de la ansiedad de Zung**

La teoría de la ansiedad de Zung (1971) indica que la ansiedad se compone de un temor anticipado sobre un peligro futuro que tiene una procedencia causal desconocida o que, en su defecto, no se reconoce, puesto que la característica principal a ello, es la maximización de malestar cognitivo y afectivo como una sensación que no es capaz de controlarse en el futuro. En tal sentido, Zung (1971) refiere que cuando los mecanismos de defensa propios del inconsciente humano resultan insuficientes para el control de los estímulos ansiosos, surge una respuesta de angustia neurótica lo cual se manifiesta en ansiedad.

Así pues, Zung (1971) argumenta que la ansiedad es parte de los trastornos psicológico más comunes de alta prevalencia en la población humana, debido a que las exigencias del contexto exterior y la realidad que rodea al sujeto forman parte de su vivencia central sintomatológica ansiosa. Asimismo, Zung (1971) argumenta que la ansiedad debe ser concebida desde un enfoque pseudocientífico, en donde se centre la atención en el estudio del estado singular del organismo que se encuentra en alerta cuando percibe una amenaza a su equilibrio o a su bienestar, de modo que la ansiedad es un recurso de respuesta con un propósito de huida o afrontamiento al estímulo ansioso.

Justamente en este punto es que Zung (1971) diferencia las respuestas subjetivas ansiosas de cada persona, siendo única las respuestas de una persona a diferencia de otras, puesto que la constitución psicológica de cada persona es distinta de otra.

El carácter de una persona ansiosa de acuerdo a lo dispuesto por Zung (1971) refiere que la ansiedad puede manifestarse en distintos síntomas que pueden ser divididos en base a dimensiones generales en base a la tipología ansiosa clínica, siendo estas dimensiones: los síntomas afectivos y los síntomas somáticos.

### **3.2.1.3. Dimensiones de la ansiedad**

## **5.2. Síntomas afectivos**

Los síntomas afectivos de la ansiedad como dimensión de la misma tienen que ver con los indicadores clínicos de orden emocional y sentimental que se presentan como rasgos permanentes y que no son normales en torno a la vida y conducta normal del individuo.

Zung (1971) indica que los síntomas afectivos se encuentran en función de componentes estresores, puesto que cuando la presión del entorno se percibe como desbordante, asfixiante y constante, la persona se agota afectivamente e inicia un proceso de desproporcionada respuesta que se traduce en la aparición de la ansiedad significativa.

Para Zung (1971), las crisis de la ansiedad forman parte del conjunto de síntomas ansiosos puesto que aparecen de diversas maneras, resultando graduales en algunos casos e intempestivas en otros, sin embargo, en todas es común que el individuo sienta extensa inquietud interna y exacerbación cognitiva.

En tal sentido, Zung (1971) refiere que el cuadro clínico sintomatológico de la ansiedad se evidencia en la persona como producto del desborde emocional, reflejándose indicadores de angustia, cansancio, astenia e incluso afectando la capacidad de atención y concentración del sujeto ansioso, lo cual también tiene que ver con bloqueos psicológicos durante la evocación de recuerdos amnésicos.

Dentro de los síntomas afectivos, se pueden encontrar:

- A. Temor excesivo
- B. Angustia que persiste
- C. Intentos fallidos de sentir seguridad psicológica
- D. Tensión emocional
- E. Preocupación
- F. Sensación de presión absoluta

## **5.3. Síntomas somáticos**

Los síntomas somáticos tienen que ver con el padecimiento de indicadores a nivel orgánico que influyen en algún u otro grado en el funcionamiento



corporal del ser humano, los cuales deben ser derivados necesariamente desde la psiquis humana, y no deben de ninguna manera, proceder de alguna afectación, anomalía o patología somática<sup>13</sup>.

Zung (1971) indica que, en algunas ocasiones, dependiendo de las características de personalidad y rasgos del individuo, puede desencadenar procesos somáticos que inhiben el funcionamiento fisiológico orgánico normal de sistemas del cuerpo humano.

De acuerdo a la teoría de Zung (1971), el estado crónico de la ansiedad se evidencia mediante la observación de la presencia de síntomas somatológicos tales como: el insomnio, mal funcionamiento digestivo, aceleraciones cardíacas infrecuentes, vómitos y dolencias que no son explicadas por la presencia de alguna enfermedad orgánica física<sup>13</sup>

Para Zung (1971), la somatización de la ansiedad también repercute en los músculos corporales, no sólo mediante las algias musculares, sino también a través del funcionamiento de los mismos, por ejemplo, para caminar, coger algo e incluso el acto masticatorio al momento de la deglución digestiva. <sup>13</sup>

Zung (1971) también argumenta que la persona ansiosa cuando experimenta situaciones de crisis críticas suele suministrar endocrinológicamente mayores niveles de cortisol y yodo, lo cual afecta el funcionamiento normal del plasma sanguíneo dando una sensación de pesadez general y malestar<sup>13</sup>.

En este sentido, los síntomas que pueden presentarse a nivel somático son (Zung, 1971):

- A. Temblores en el cuerpo
- B. Cefalea
- C. Dolor en manos y piernas

- D. Aparición de hematomas y heridas que no son explicadas por otro motivo.
- E. Palpitaciones cardiacas anormales
- F. Anomalías gástricas
- G. Desarrollo o agudización de enfermedades digestivas
- H. Agudización de problemas cardiacos

Es necesario también considerar que los síntomas somáticos de la ansiedad proceden puramente de la presencia de la anomalía psíquica ansiosa, de modo que el diagnóstico exacto de cada uno de los síntomas debe hacerse mediante el diagnóstico diferencial para evitar confusiones clínicas con otras patologías de procedencia somática.

la somatización de la ansiedad también puede aparecer como producto de la vivencia de experiencias altamente intensas que no hayan superadas por el individuo y que, volverlas a pasas en algún momento, generan tensión agobiante en él, llegando al punto de no solamente manifestarse mediante la preocupación, sino, mediante la presencia de síntomas somatológicos que conforman el cuadro clínico de la ansiedad.

Zung (1971), argumenta que durante la somatización de la ansiedad, pueden existir patologías orgánicas que pueden maximizarse por la presencia del cuadro ansioso, sin embargo, también debe aislarse las fases de los síntomas somatizados en el individuo, por ejemplo, separar debidamente el insomnio procedente de la ansiedad del insomnio procedente de algún daño neurológico o problema metabólico concurrente<sup>13</sup>.

### **3.2.2. Satisfacción laboral**

La organización internacional del trabajo en la actualidad conceptualiza a la salud como la ausencia de enfermedad, es decir el adecuado funcionamiento del organismo, es así que desde e punto de vista social se determina la salud laboral la cual comprende actividades y entorno laboral bajo condiciones justas y con alcance de desarrollo adecuado, es así

que se pueden distinguir tres aspectos: organizacionales, entorno y condiciones físicas.<sup>14</sup>

Se pueden evidenciar diversas conceptualización respecto a la satisfacción, pero para la presente investigación se tomara en cuenta el estado emocional positivo adecuado para la comodidad y tranquilidad del sujeto de estudio basados en factores como sueldo, promoción y oportunidades, etc.

Esta conceptualización esta cimentada en la definición de Frederick Herzberg quien indica que la satisfacción en el trabajo tiene relación con la motivación, en sus aspectos internos y externos, siendo un afrenta constante con actividades estimulantes, manifiesta también que los individuos participantes tienen una percepción de bienestar dentro de su zona de trabajo atribuyendo esto a actividades propias de ellos pero que respecto a los aspectos externos no encontraban satisfacción

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base a la cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación relativo agrado o desagrado por algo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y con como su entorno percibe el trabajo.<sup>1</sup> La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consiente mente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia el trabajo.

### **Importancia y consecuencias de la satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es importante porque las personas pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones. Además, el grado de satisfacción laboral impacta en la forma como las personas se

sienten cerca de otras porciones de su vida, como el ámbito familiar, vecinal y comunitario.

Finalmente, el nivel de satisfacción en el trabajo afecta al comportamiento laboral de los individuos, particularmente la rotación y el ausentismo. A continuación, señalaremos los principales efectos que produce el nivel de satisfacción en la conducta de la persona:

**A.Ausentismo** Múltiples estudios empíricos han sugerido que la insatisfacción conduce a un ausentismo. Este fenómeno organizacional ocasiona altísimos costos a la empresa. El ausentismo hace que se incurra en mayores gastos médicos, baja productividad, incremento en costos por personal de remplazo, etc. El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Esto resulta especialmente cierto en lo que se refiere a la frecuencia con que la persona falta, más que en la relación de número de días dejados de trabajar. Así la persona evita temporalmente las consecuencias desagradables que el trabajo le provoca. Otro factor que causa ausentismo son las actividades ajenas a la empresa que ejercen una atracción mayor que el trabajo en sí mismo. Uno puede estar feliz con su trabajo, pero goza más practicando un deporte, y en ocasiones falta.

**B.Rotación** Como el ausentismo, la rotación tiene una asociación moderadamente fuerte con la insatisfacción laboral y provoca graves perjuicios al funcionamiento de la organización. Los costos de la rotación crecen 45% significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos de selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido. Además, afecta el nivel de productividad y otros aspectos menos obvios, como son las relaciones interpersonales. Cuando una persona se siente insatisfecha comienza a examinar la posibilidad de retirarse. Analiza la situación del mercado, sus posibilidades de conseguir un empleo mejor, etc. Después inicia la búsqueda de alternativas. Al encontrar una alternativa mejor, la evalúa y, si todo sale bien,

toma la decisión de retirarse. Se debe tener presente que entre el inicio y el final del proceso suele pasar un tiempo regular digamos unos meses, en el transcurso del cual las condiciones ya no le causan insatisfacción, la persona puede interrumpir dicho proceso, con lo cual desaparece la voluntad de retirarse, a pesar de la insatisfacción percibida inicialmente.

**C.Salud** de la persona: Como lo señalo Johns, diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardiacos. Uno de dichos estudios ha demostrado incluso que la insatisfacción con el trabajo es un mejor predictor de los años de vida de la persona, que sus condiciones físicas o el uso del tabaco. Podemos suponer que la salud física y mental de la persona y el nivel de satisfacción laboral están relacionados de manera interactiva.

### **Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral**

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

- **La teoría de los dos factores motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959)..-** Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política

de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

- **Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954):** En donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1) **Fisiológicas:** incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.

- 2) **Seguridad:** incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) **Social:** incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

- 4) **Estima:** incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.

- 5) **Autorrealización:** el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

### 3.3. Marco Conceptual

- **Afectivo.** Referente a la dinámica y estructura emocional y sentimental.
- **Ánimo.** Aspecto afectivo que cumple la función de determinar el agrado o desagrado de la persona en su comportamiento.
- **Ansiedad.** Desorden afectivo caracterizado por la preocupación excesiva de carácter constante en el individuo.
- **Cuadro clínico.** Conjunto de signos y síntomas propios de una enfermedad específica.
- **Emoción.** Experiencia afectiva temporal y que se da como respuesta involuntaria a algún estímulo procedente del exterior.
- **Estado afectivo.** Característica o modo de respuesta a nivel afectivo en torno a algún estímulo externo que forma parte de un sistema afectivo más complejo.

- **Inquietud.** Sobre activación conductual que no desaparece con el tiempo, sino que por el contrario es permanente.
- **Preocupación.** Pensamiento agobiante que circula la dinámica cognitiva del individuo.
- **Trastorno.** Es una acción y efecto que puede hacer referencia de un desorden o anomalía.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

Para Arias<sup>15</sup> el tipo de investigación es el concepto clasificatorio que hace referencia al proceso sistemático que el investigador emplea para descubrir o recolectar determinado dato a partir de la muestra de estudio que observa o estudia.

Según Hernández et al.<sup>16</sup> indican que el tipo de investigación depende del tipo del propósito que persigue el investigador, a fin de emplear un método de procedimiento metodológico basado en el objetivo del autor del estudio.

El tipo de investigación se concibe como la forma metodológica de llevar a cabo la investigación, para ello, se adoptó el tipo investigativo “Descriptivo – correlacional”, debido a que, según Bernal<sup>17</sup> el tipo de investigación descriptivo – correlacional se centra en hallar o determinar la relación entre las variables que son observadas.

En tal sentido, la investigación de tipo descriptivo – correlacional pretende analizar las características de las variables, para posteriormente proceder a analizar su relación.

### **4.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es el conjunto de métodos procesales que configuran los pasos o procedimientos que el investigador tiene que llevar a cabo para estudiar determinado fenómeno de la realidad o variable objeto de estudio.<sup>15</sup>

Hernández et al.<sup>16</sup> indica que existen diseños de investigación de acuerdo a cada investigación que se desarrolla, de modo que el diseño investigativo recae en el plan y conjunto de estrategias llevadas a cabo a fin de conseguir los propósitos de la tesis.



El diseño de investigación se define como el método que el investigador emplea con el propósito de guiar u orientar su estudio hacia un objetivo de investigación<sup>18</sup>

Lo mencionado anteriormente indica que el investigador puede decidir o no el uso de determinado diseño de investigación, por tanto, el investigador considera que esta investigación se ajusta a los parámetros y características metodológicas de la investigación no experimental puesto que no se procederá a manipular las variables.

Asimismo, con respecto al corte transversal del diseño de la investigación, Sachun<sup>17</sup> indica que el término transversal hace referencia al estudio en único momento del tiempo de un fenómeno o variable específica.

Por ello, es que la presente investigación es de corte transversal, en razón que el instrumento de recolección de la información será suministrado por única ocasión a la muestra de estudio.

#### **4.3. Población y muestra**

La población de estudio es el conjunto de unidades de análisis que el investigador pretende estudiar<sup>17</sup>. Tomando como referencia este concepto, según la presente investigación, la población está constituida 30 enfermeros que laboran en el servicio de Sala de operación recuperación de la Clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020.

$$N = 30$$

la muestra de estudio está construida por una proporción más pequeña en comparación al tamaño de la población, la muestra debe representar la población<sup>16</sup>. En tal sentido al ser la población conformada por pocos integrantes se procedió a realizar un muestreo censal donde todos los integrantes participan.<sup>17</sup>

$$n = 30$$

## **Criterios de inclusión y exclusión:**

### **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería.
- Personal que acepte participar del estudio

### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que no acepten participar.
- Personal de enfermería de otros establecimientos de salud.

## **4.4. Hipótesis general y específica**

### **Hipótesis general**

Hi: Existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020

H<sub>0</sub>: No existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020

### **Hipótesis específica 01:**

Existe una relación inversa y significativa entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020

H<sub>0</sub>: No existe una relación inversa y significativa entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020

### **Hipótesis específica 02:**

Existe una relación inversa y significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020

H<sub>0</sub>: No existe una relación inversa y significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020.

### **4.5. Identificación de las Variables**

#### **V<sub>x</sub>: Ansiedad**

**Dimensión 01:** Síntomas afectivos

**Dimensión 02:** Síntomas somáticos

#### **V<sub>y</sub>: Satisfacción laboral**

**Dimensión 1:** factores intrínsecos

**Dimensión 2:** Factores extrínsecos

#### **Variables intervinientes**

V<sub>a</sub>: Sexo

V<sub>b</sub>: Edad

V<sub>c</sub>: Estado civil

#### 4.6. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE X								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Ansiedad	Cuantitativa	Trastorno psicológico caracterizado por la presencia de preocupación excesiva y tensión personal.	Presencia de contenidos cognitivos que generan preocupación y tensión desbordada	Síntomas afectivos	Desintegración mental Aprehensión Ansiedad Miedo	1,2,3,4,5	Valores normales	<p>Para convertir el puntaje en índice de ansiedad según Zung, debe aplicar la siguiente fórmula</p> $EAA = \frac{\text{Puntaje total}}{80} \times 100$ <p><b>EAA</b> 45 (Ansiedad normal)</p> <p>45 – 59 (Ansiedad mínima)</p> <p>69 – 74 (Ansiedad severa)</p> <p>&gt;75 (Ansiedad en grado máximo)</p>
				Síntomas somáticos	Temblores Dolores y molestias corporales Tendencia a la fatiga y debilidad Intranquilidad Palpitaciones Mareos Desmayos Transpiración Parestesias Náuseas y vómitos Frecuencia urinaria Bochornos Insomnio Pesadillas	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE Y								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Cuantitativa</b>	Se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes.	Actividad de bienestar en el sector laboral basado en aspectos internos y externos.	Factores intrínsecos	Recompensas y reconocimientos	32-35	Alto  Medio  Bajo	Escala de Likert  5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indeciso 2= desacuerdo 1 = Totalmente desacuerdo.
					Promoción	36-40		
					Trabajo en si	27 -31		
				Factores Extrínsecos	Sueldo	1-4		
					Supervisión	5-8		
					Beneficios laborales	9-12		
					Compañeros de trabajo	13-16		
					Comunicación	17-20		
					Condiciones ambientales y físicas	21-26		



#### **4.7. Recolección de datos**

El proceso de recolección de datos se realizó haciendo uso de los instrumentos de investigación validados y confiabilizados por los autores.

#### **Escala de Auto-evaluación de la Ansiedad de Zung**

**Nombre** : Escala de Auto-evaluación de la Ansiedad de Zung

**Autor** : William Zung

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Ámbito de aplicación:** Clínica e investigación

**Duración** : Sin límites de tiempo

**Objetivo** : Valoración de los síntomas ansiosos

**Dimensiones:** Síntomas afectivos/Síntomas somáticos

**Adaptación peruana:** Luis Astocondor (2001)

La Escala de auto-evaluación de la Ansiedad de Zung también conocida como el Test de síntomas ansiosos de Zung se basa en los criterios clínicos nosológicos para la evaluación sintomatológica de la ansiedad en conductas personales, este instrumento consta de 20 ítems redactados en forma de relato dentro de los cuales el usuario del test debe responder su experimentación de trastornos afectivos emocionales ansiosos.

La forma de respuesta es mediante tipo informe temporal Likert, en el cual el usuario debe responder de acuerdo a las siguientes alternativas opcionales: “Nunca o Raras veces”, “Algunas veces”, “Buen número de veces” Y “La mayoría de las veces”.

Asimismo, la confiabilidad y validez del instrumento, fueron analizadas por Zung (1971), quien efectuó un análisis de validación en 1 102 personas con edades comprendidas entre los 16 a 40 años de edad, obteniendo un resultado de fiabilidad del .874 y de validez con respecto a .745.

**Cuestionario de Satisfacción laboral de Montoya y modificada por Neira y Salinas**

**Nombre** : Cuestionario de Satisfacción labora

**Autor** : Montoya, R

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Ámbito de aplicación:** Clínica e investigación

**Duración** : Sin límites de tiempo

**Objetivo** : Valoración de los síntomas depresivos

**Dimensiones:** Estado afectivo persistente/Trastornos fisiológicos/Trastornos psicológicos

**Adaptación peruana:** Neira y Salinas



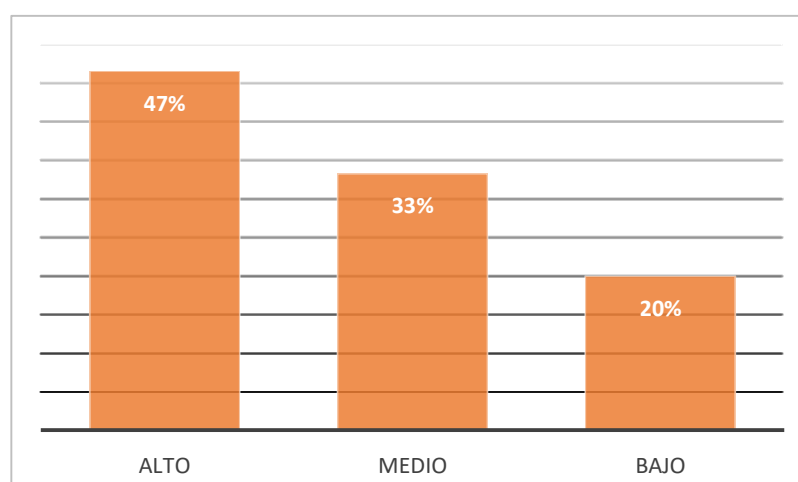
## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

*Tabla 1.* Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Normal	13	43%
Mínimo	10	33%
Severo	5	17%
Grado máximo	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 1.* Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.

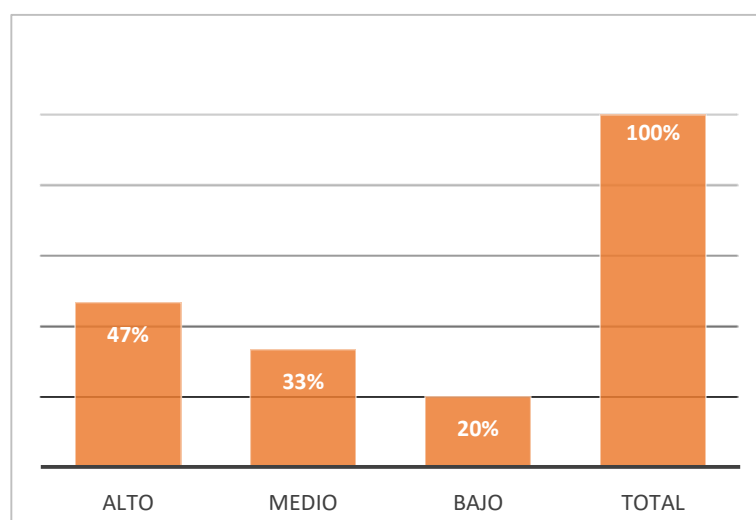
#### **Interpretación**

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 43% manifiestan niveles normales de síntomas afectivos, así también, el 33% muestra un nivel mínimo de incidencia, el 17% manifiesta un nivel severo y solo el 7% presenta una ansiedad en grado máximo.

**Tabla 2. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.**

	Frecuencia	Porcentaje
Normal	11	37%
Mínimo	14	47%
Severo	4	13%
Grado Máximo	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 2. Dimensión síntomas afectivos de la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.*

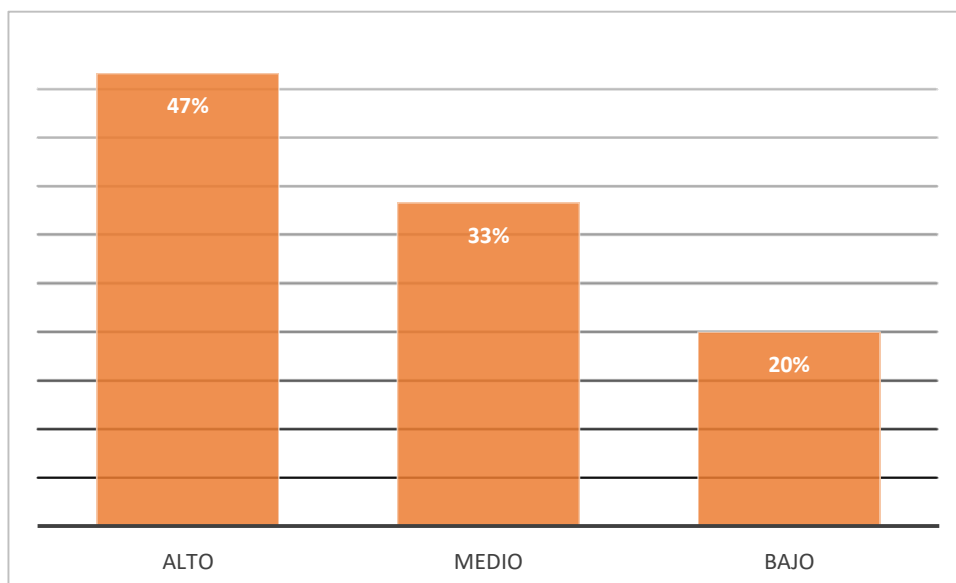
### **Interpretación**

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 37% manifiestan niveles normales de síntomas afectivos, así también, el 47% muestra un nivel mínimo de incidencia, el 13% manifiesta un nivel severo y solo el 3% presenta una ansiedad en grado máximo.

**Tabla 3. Ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.**

	Frecuencia	Porcentaje
Normal	14	47%
Mínimo	8	27%
Severo	6	20%
Grado Máximo	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 3. Ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.*

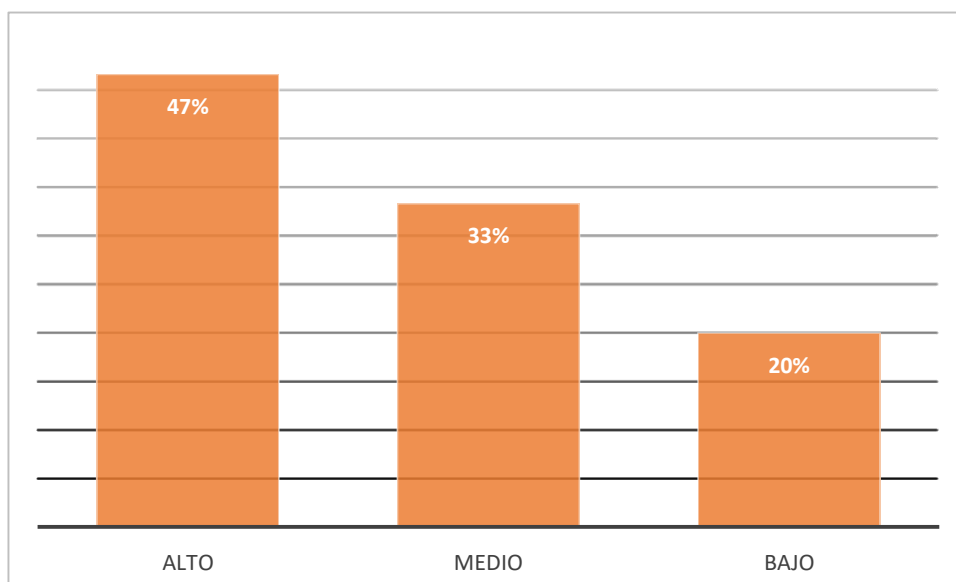
### **Interpretación**

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 47% manifiestan niveles normales de ansiedad, así también, el 27% muestra un nivel mínimo de incidencia, el 20% manifiesta un nivel severo y solo el 7% presenta una ansiedad en grado máximo.

**Tabla 4. Factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.**

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	63%
Medio	4	13%
Bajo	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 4. Factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.*

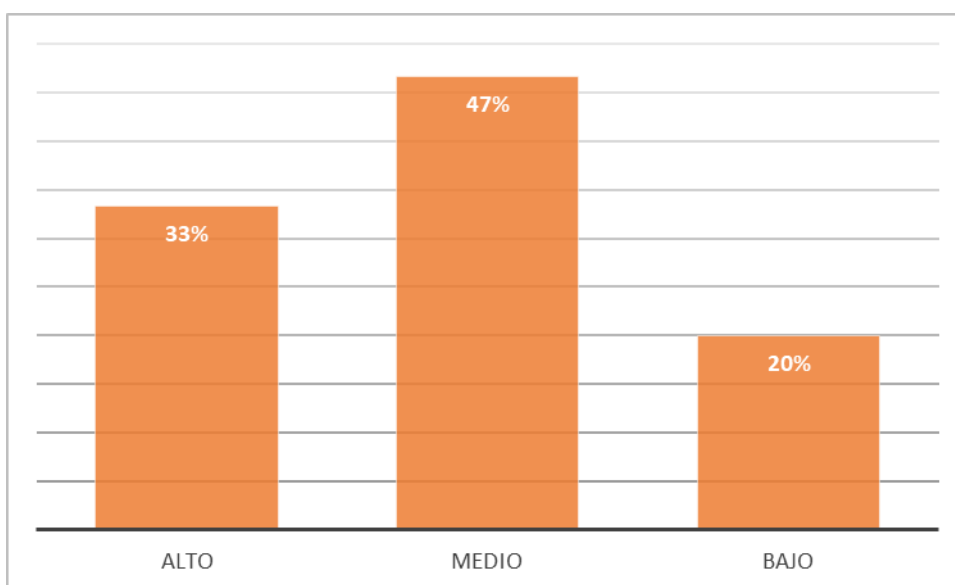
### ***Interpretación***

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 63% manifiesta un alto nivel respecto a los factores extrínsecos, asimismo el 13% indica tener un nivel medio y el 23% manifiestan un nivel bajo.

**Tabla 5. Factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.**

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	33%
Medio	14	47%
Bajo	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 5. Factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.*

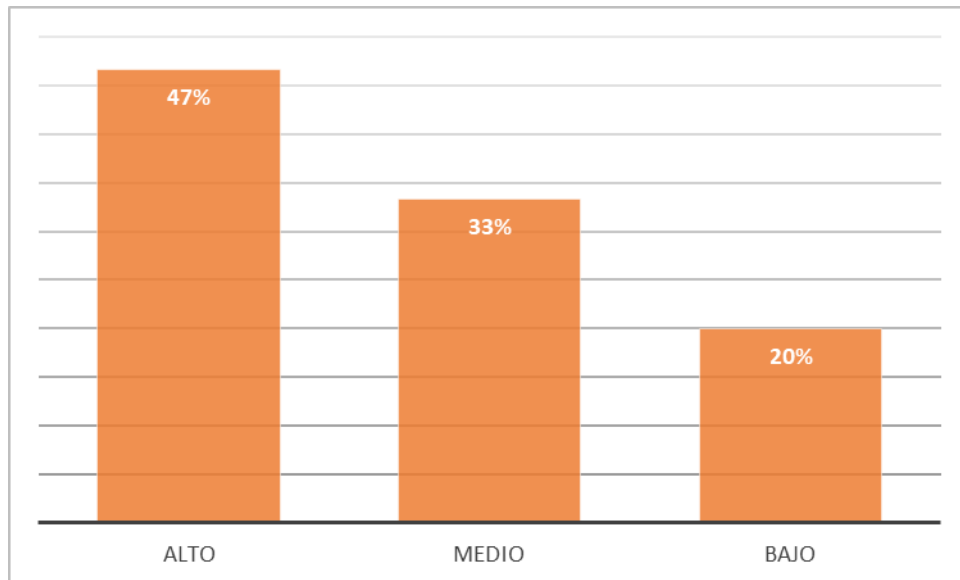
### **Interpretación**

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 33% manifiesta un alto nivel respecto a los factores intrínsecos, asimismo el 47% indica tener un nivel medio y el 20% manifiestan un nivel bajo.

**Tabla 6. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.**

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	47%
Medio	10	33%
Bajo	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Data de resultados.



*Figura N° 6. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020, Ica, 2020.*

### ***Interpretación***

En la tabla se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, donde se observa que el 47% manifiesta un alto nivel de satisfacción, asimismo el 33% indica tener un nivel medio y el 20% manifiestan un nivel bajo.

## **VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis descriptivo de los resultados**

**Tabla 7. Estadígrafos de las variables de estudio.**

	V1.	D1.	D2.	V2.	D1	D2
		Ansiedad Factores extrínsecos	Síntomas afectivos intrínsecos	Síntomas somáticos	Satisfacción laboral	Factores
N Válido	30	30	30	30	30	30
Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media	55,7321	8,7946	26,6429	35,4375	35,4375	35,4375
Mediana	58,5000	8,0000	26,0000	34,0000	34,0000	34,0000
Moda	58,00 <sup>a</sup>	8,00	25,00	34,00	34,00	34,00
Desv. Desviación	15,16099	3,15411	8,44149	11,14506	11,14506	11,14506
Varianza	229,856	9,948	71,259	124,212	124,212	124,212
Mínimo	25,00	5,00	15,00	20,00	20,00	20,00
Máximo	100,00	20,00	60,00	80,00	80,00	80,00

Fuente: Data de resultados.

### Interpretación

En la tabla se muestran los estadígrafos de las variables ansiedad y satisfacción laboral

**Tabla 8.** Prueba de normalidad de Shapiro-wilk

		V1.	D1.	D2.	V2.
	ANISLAMIENTO	Ansiedad	Ansiedad	SATISFACCION	SOCIAL
		LABORAL			estado
		rango			
N		30	30	30	30
Parámetros	Media	56,5804	8,5446	26,0089	34,5536
normales <sup>a,b</sup>	Desv.	11,03609	2,43062	5,90998	7,65805
	Desviación				
Máximas	Absoluto	,220	,160	,092	,094
diferencias	Positivo	,106	,160	,092	,094
extremas	Negativo	-,220	-,102	-,073	-,091
Estadístico de prueba		,220	,160	,092	,094
<u>Sig. asintótica(bilateral)</u>		<u>,000<sup>c</sup></u>	<u>,000<sup>c</sup></u>	<u>,021<sup>c</sup></u>	<u>,016<sup>c</sup></u>

Fuente: Data de resultados.

La tabla 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.

### Contrastación de la hipótesis

#### Hipótesis general

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Tabla 9.** Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral y la ansiedad

			V1. ANSIEDAD	V2. SATISFACCIO N LABORAL
Rho de Spearman	V1. ANSIEDAD	Coeficiente de correlación	1,000	-,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	30
	V2. SATISFACCIO N LABORAL	Coeficiente de correlación	-,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	112

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



**Nivel de significación** :  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** : -0,423

**Valor de P** : 0,000

### **Interpretación:**

El valor de Rho Spearman=-0,423 y la significancia bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

### **Hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Tabla 10.** Coeficiente de correlación entre factores intrínsecos y ansiedad

	V1.	D1V2.
	ANSIEDAD	FACTORES INTRINSECOS
Rho de Spearman	V1. ANSIEDAD	Coeficiente de
		1,000
		-,625**

	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
D1V2.	Coeficiente	-,625**	1,000
FACTORES de INTRINSECOS	correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

**Nivel de significación** :  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** : - 0,625

**Valor de P** : 0,000

#### **Interpretación:**

El valor de Rho Spearman= -0,625 y la significancia bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

#### **Hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

**Tabla 11.** Coeficiente de correlación entre factores extrínsecos y ansiedad

	V1. ANSIEDAD	D2V2. FACTORES EXTRINSECOS
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	1,000	-,555*
	.	,000
	112	112
	-,555**	1,000
	,000	.
	30	30

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

**Nivel de significación** :  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

**Valor de Rho Spearman calculado** : - 0,555

**Valor de P** : 0,000

**Interpretación:**

El valor de Rho Spearman= -0,555 y la significancia bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020.

## 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 el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020”, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral de los”, 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 -0,465. 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.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

#### **PRIMERA**

Se determinó la relación entre satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020 con un coeficiente Rho Spearman=-0,423 y la significancia bilateral de 0,000.

#### **SEGUNDA**

Se determinó la r relación entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020 con un coeficiente Rho Spearman=-0,625 y la significancia bilateral de 0,000.

#### **TERCERA**

Se determinó la r relación entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima 2020 con un coeficiente Rho Spearman=-0,555 y la significancia bilateral de 0,000.

### **Recomendaciones**

A los enfermeros de la clínica San Judas Tadeo, gestionar un 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.

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.

Al Área de Psicología de la clínica, 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.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

1. Jianbo L, Simeng M, Zhongxiang C, Jianbo H, Ning W, Jiang W. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw open.* 2020;3(3):1245-51.
2. Lozano-Vargas A. Vista de Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuropsiquiatria* [Internet]. 2020 [citado 22 de agosto de 2020];83(1):51-6. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687/4087>
3. Vicente B, Saldivia S, Pihán R. PREVALENCIAS Y BRECHAS HOY; SALUD MENTAL MAÑANA. *Acta Bioeth.* 2016;22(1):51-61.

4. Diaz Kuaik I, De la Iglesia G. Ansiedad: conceptualizaciones actuales. *Summa Psicológica*. 2019;16(1):42-50.
5. Ozamiz Etxebarria N, Dosil Santamaria M, Picaza Gorrochategui M, Idoiaga Mondragon N. Niveles de estres, ansiedad y depresion en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad Saude Publica*. 2020;36(4):1-10.
6. Bolaños Flores M. Niveles de ansiedad en estudiantes de psicologia clinica e industial de la universidad Rafale Landivar de tercer año de la jornada vespertina que estar por inciir las practicas de intervencìon psicològica [Internet]. Universidad Rafael Landivar; 2014. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Bolanos-Maricarmen.pdf>
7. Pérez Zapata D, Zurita R. Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud Soc*. 2014;5(2):172-80.
8. Lerma Martínez V, Rosales Arellano G, Gallegos Alvarado M. Prevalencia de ansiedad y depresión en enfermería a cargo del paciente crónico hospitalizado. *Rev CONAMED*. 2009;14(1):5-10.
9. Ysa K, Kian Ysa K. Estres y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria de los servicios de hospitalizacion del Hospital Regional de Huacho 2016. [Internet]. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIA N YSA KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIA_N_YSA_KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
10. Carhuachin C. Condiciones De Trabajo Y Estrés Laboral. Universidad Nacional de Trujillo; 2018.
11. Paredes Vilchez ME, País Lescano D. Satisfacción Laboral De Las Enfermeras Del Hospital Provincial Docente Belén De Lambayeque. *Rev Científica Salud Vida Sipanense* [Internet]. 2015;2(1):17. Disponible en:

<http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>

12. Borges Grün T. Estudio sobre depresión y ansiedad mediante el PHQ en Venezuela [Internet]. Universidad Complutense de Madrid; 2018.  
Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=122945>
13. Hernandez-Pozo M, Macias D, Calleja N, Cerezo S, Del Valle Chauvet C. Psychologia. Avances de la disciplina. Psychol Av la Discip [Internet]. 2008 [citado 12 de mayo de 2020];2(2):19-46. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225162009>
14. Oit LA. Trabajo La OIT : Antes y Ahora. Revista de la OIT. 2001. 4-11 p.
15. Arias F. El proyecto de investigación -Introducción a la metodología científica. Ediciones. Caracas: 7a Edición; 2016.
16. Hernandez Sampieri R. Metodología de la Investigación. Sexta. Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio M del P, editor. 2014. 4500 p.
17. Bernal CA. metodología de la Investigación. Pearson Ed. Fernandez Palma O, editor. Bogotá - Colombia; 2010. 320 p.
18. Moran-Delgado G, Alvarado-Cervantes D, Morán Delgado G, Alvarado Cervantes D. Métodos de investigación. Pearson ed. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2010. 80 p.



## **ANEXOS Anexo 02: Instrumento de recolección de información**

### **Escala de Auto-evaluación de la Ansiedad de Zung**

**Nombre** : Escala de Auto-evaluación de la Ansiedad de Zung

**Autor** : William Zung

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Ámbito de aplicación:** Clínica e investigación

**Duración** : Sin límites de tiempo

**Objetivo** : Valoración de los síntomas ansiosos

**Dimensiones:** Síntomas afectivos/Síntomas somáticos

**Adaptación peruana:** Luis Astocondor (2001)

La Escala de auto-evaluación de la Ansiedad de Zung también conocida como el Test de síntomas ansiosos de Zung se basa en los criterios clínicos nosológicos para la evaluación sintomatológica de la ansiedad en conductas personales, este instrumento consta de 20 ítems redactados en

forma de relato dentro de los cuales el usuario del test debe responder su experimentación de trastornos afectivos emocionales ansiosos.

La forma de respuesta es mediante tipo informe temporal Likert, en el cual el usuario debe responder de acuerdo a las siguientes alternativas opcionales: “Nunca o Raras veces”, “Algunas veces”, “Buen número de veces” Y “La mayoría de las veces”.

Asimismo, la confiabilidad y validez del instrumento, fueron analizadas por Zung (1971), quien efectuó un análisis de validación en 1 102 personas con edades comprendidas entre los 16 a 40 años de edad, obteniendo un resultado de fiabilidad del .874 y de validez con respecto a .745.

### **Cuestionario de Satisfacción laboral de Montoya y modificada por Neira y Salinas**

**Nombre** : Cuestionario de Satisfacción laboral

**Autor** : Montoya, R

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Ámbito de aplicación**: Clínica e investigación

**Duración** : Sin límites de tiempo

**Objetivo** : Valoración de los síntomas depresivos

**Dimensiones**: Estado afectivo persistente/Trastornos fisiológicos/Trastornos psicológicos

**Adaptación peruana**: Neira y Salinas

### EAA

Bienvenido a la Escala de Auto-evaluación de la ansiedad de Zung, la cual es un instrumento para la evaluación de la ansiedad con el propósito de efectuar una investigación académica. Para ello, a continuación, se presentan una serie de frases que pueden presentarse en usted, por favor responda con sinceridad cada una de ellas.

ITEM	Nunca o raras veces	Algunas veces	Buen número de veces	Mayoría de las veces
1. Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre				
2. Me siento con temor sin razón				
3. Despierto con facilidad o siento pánico				
4. Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos				
5. Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme				
6. Me tiemblan los brazos y las piernas				
7. Me mortifican dolores de cabeza, cuello y cintura				
8. Me siento débil y me canso fácilmente				
9. Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente				
10. Puede sentir que me late muy rápido el corazón				
11. Sufro de mareos				
12. Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar				
13. Puedo inspirar y expirar fácilmente				
14. Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies				
15. Sufro de molestias estomacales o indigestión				
16. Orino con mucha frecuencia				
17. Generalmente mis manos están secas y calientes				
18. Siento bochornos				
19. Me siento dormido con facilidad y descanso bien durante la noche				
20. Tengo pesadillas				

ÍNDICE DE EAD	INTERPRETACIÓN
MENOS - 45	DENTRO DE LÍMITES NORMALES. NO HAY ANSIEDAD PRESENTE.
45-59	PRESENCIA DE ANSIEDAD MINIMA MODERADA.
69-74	PRESENCIA DE ANSIEDAD MARCADA A SEVERA.
75 A MÁS	PRESENCIA DE ANSIEDAD EN GRADO MAXIMO.

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LA ENFERMERA (O) PROFESIONAL EN  
EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA**

**CUESTIONARIO**

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo con el fin de elaborar un sistema de estrategias para disminuir los factores que determinan los niveles de insatisfacción y así contribuir con la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita que responda los siguientes enunciados con total veracidad.

**Instrucciones:**

El instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 40 enunciados sobre las dimensiones Extrínsecas e Intrínsecas de la satisfacción laboral, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

**A.- DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES**

EDAD: .....

SEXO:  F  M

Nombrada

CAS

Otros

Especificar.....

## B. SATISFACCIÓN LABORAL

- TDA** - TOTALMENTE DE ACUERDO.      **ED** - EN DESACUERDO.  
**DA** - DE ACUERDO.                      **TED** - TOTALMENTE EN DESACUERDO  
**I** - INDECISO.

	<b>DIMENSIÓN EXTRÍNSECA</b>	<b>TDA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TED</b>
	<b>Sueldo</b>					
1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.					
3	Siento que mi sueldo no esta en proporcion a mi preparación profesinal.					
4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades economicas.					
	<b>Supervisión</b>					
5	Mi jefe inmediato es bastante acertivo y competitivo.					
6	La relacion que tengo con mis superiores es cordial.					
7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral ( carta de felicitación)					
	<b>Beneficios Laborales.</b>					
9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10	Recibo un bono extra por trabajar en un area de emergencia.					
11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
12	Recibo alimentación por laborar en un area de alto riesgo.					
	<b>Compañeros de Trabajo</b>					
13	Tengo empatia con mis colegas de trabajo.					
14	Trabajo mas de lo que debiera,debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.					
	<b>Comunicación</b>					
17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.					

20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
<b>Condiciones Ambientales y Fisicas</b>						
21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
25	Existe hacinamiento en los diversos topicos de emergencia.					
26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
<b>DIMENSIÓN INTRÍNSECA</b>						
<b>Trabajo en sí</b>						
27	Siento que mi trabajo sea rutinizado					
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
29	Mi trabajo es altamente estresante.					
30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
<b>Recompensas y Reconocimiento</b>						
32	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
33	No siento que el trabajo que hago es apreciado					
34	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.					
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
<b>Promoción</b>						
36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
37	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,					
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.					
40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración.

#### Anexo 04: Constancia de aplicación.

## CONSTANCIA

Mediante el presente documento quién suscribe,

Hace Constar:

Que, la Srta. Lucila Huamani Llanto, identificado con DNI N° 10218267, alumna del programa académico de enfermería 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 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO – LIMA 2020"**, indicando la culminación correspondiente en la institución **CLINICA SAN JUDAS TADEO**.

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

San Miguel, 26 de Diciembre del 2020.

Atentamente,



Dr. Javier Matos Morales  
Director Médico  
CMP 25458  
Clínica San Judas Tadeo

Javier Matos Morales  
Director Médico  
CMP 25458  
CLINICA SAN JUDAS TADEO

Síguenos en 

 Calle Manuel Raygada 170  
San Miguel  
 Administración: 219-1105  
 Citas: 219-1100  
 [www.clinicasanjudastadeo.com.pe](http://www.clinicasanjudastadeo.com.pe)

## CONSTANCIA

Mediante el presente documento quién suscribe,

Hace Constar:

Que, la Srta. Gisela María Magallanes Quispe, identificado con DNI N° 80026671, alumna del programa académico de enfermería 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 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO - LIMA 2020**", indicando la culminación correspondiente en la institución **CLINICA SAN JUDAS TADEO**.

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

San Miguel, 26 de Diciembre del 2020.

Atentamente,



Dr. Javier Matos Morales  
Director Médico  
C.M.P. 25458  
Clínica San Judas Tadeo

---

Javier Matos Morales  
Director Médico  
C.M.P. 25458  
CLINICA SAN JUDAS TADEO



## Anexo 1. Matriz de Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

**TÍTULO: “ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO – LIMA, 2020”.**

**ESTUDIANTE: HUAMANI LLANTO LUCILA - MAGALLANES QUISPE GISELA MARIA**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?	Determinar la relación entre ansiedad u satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.	Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo– Lima 2020.	<b>Variable X</b> Ansiedad	<b>Dimensión 1:</b> Sistemas afectivos <b>Dimensión 2:</b> Síntomas somáticos	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método.</b> Descriptivo  <b>Tipo:</b> Descriptivo - correlacional  <b>Nivel de estudio:</b> Analítico  <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Población</b> 30 enfermeras que laboran en la clínica San Judas Tadeo - Lima  <b>Muestra</b> 30 enfermeras que laboran en la clínica San Judas Tadeo - Lima  <b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b> Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  <b>Instrumentos</b>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cuál es la relación entre la ansiedad y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?	Identificar la relación entre ansiedad y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020.	Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo– Lima 2020.			
¿Cuál es la relación entre la ansiedad y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020?	Identificar la relación entre ansiedad y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima 2020	Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y la ansiedad en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo– Lima 2020.	<b>Variable Y</b> Satisfacción laboral	<b>Dimensión 1:</b> factores intrínsecos <b>Dimensión 2:</b> Factores extrínsecos	

					<p>Escala de Ansiedad de Zung, conformada por 20 ítems. Cuestionario de Satisfacción laboral de Montoya y modificada por Neira y Salinas</p> <p><b>Técnica de análisis de datos,</b>  Prueba de normalidad  Análisis de correlación según el resultado de normalidad</p>
--	--	--	--	--	--

**Anexo 03: Base de datos**

1		ANSIEDAD																			SATISFACCION LABORAL																
2	ico	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	
3	MUESTRA																																				
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	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	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	6	5	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	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	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	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	2	3	2	3	2	7	2
21	18	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	7	3	4	3	3	2	1	3	3	5	3	3	1	3	4	

# ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO – LIMA, 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	12%
2	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
6	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

**Anexo 05: Evidencias fotográficas.**









UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

**Dra. Juana Marcos Romero**

**Decana**

**Facultad de ciencias de la salud**

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que **Huamani Lianto Lucila y Magallanes Quispe Gisela María** estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de **enfermería**, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

**TITULADO: ANSIEDAD Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO – LIMA, 2020**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas  
CODIGO ORCID: 0000-0002-9450-671X