



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

Ansiedad y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital
Vitarte, Lima -2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Sanchez Carpio, Rosa Bertha
Tihuay Magipo, María Antonia

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Mg. Pariona Espino, Karen Julissa
<https://orcid.org/0000-0002-5044-8861>

Chincha, Perú, 2025



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 18 de agosto del 2025

Mg. José Yomil Pérez Gómez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, las **Bach.** Rosa Bertha Sanchez Carpio y **Bach.** María Antonia Tihuay Magipo, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA -2024

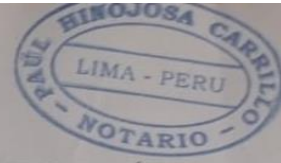
Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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


MG. PARIONA ESPINO JULISSA
CPSP: 37229

MG. PARIONA ESPINO JULISSA
CODIGO ORCID: 0002-5044-8861
DNI: 45477699

Declaratoria de Autenticidad de la Investigación




DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Rosa Bertha Sanchez Carpio, identificada con DNI N° 80181959, en mi condición de estudiante del programa de estudio de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA -2024", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información de estos, se procederá según lo indicado por la normativa vigente de la Universidad, asumiendo consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.
Chincha Alta, 15 de Julio de 2025.


Rosa Bertha Sanchez Carpio
DNI: 80181959

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA

LEGALIZACION
A LA VUELTA →

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, María Antonia Tihuay Magipo, identificada con DNI N° 10207379, en mi condición de estudiante del programa de estudio de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA -2024", declaro bajo juramento que:

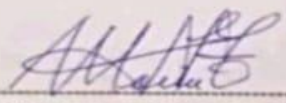

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 25%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información de estos, se procederá según lo indicado por la normativa vigente de la Universidad, asumiendo consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

E LEGALIZAN(II) LAS(II) FIRMAS(II)
Y EL CONTENIDO.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

María Antonia Tihuay Magipo
DNI: 10207379

**CERTIFICACION
AL DORSO**

DEDICATORIA

La tesis es el resultado de un esfuerzo en conjunto y de la fortaleza que me brindaron mis seres queridos y Dios. A mi madre por brindarme su amor y su apoyo incondicional. A mi esposo y mis hijos agradecerles por ser la inspiración y motivación para superar los obstáculos que tenía en ese momento a mi salud. Los amo familia y les agradezco por estar siempre conmigo.

Rosa

A mis amados padres Antonia y Elías (+) que desde el lugar que se encuentren están muy feliz al ver que estoy logrando mis metas. A mi hijo José Augusto y mi esposo Augusto son los dos pilares que me sostienen en mi vida diaria, son mis soportes incondicionales.

María

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a DIOS, a todos que han hecho posible para alcanzar nuestro objetivo de culminar la tesis.

Al Rector de la universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martin Campos Martínez, a la Decana de la Facultad de Salud, Mg. Susana Marlene Tuncar Deza, por su interés y apoyo a sus estudiantes del programa de licenciamiento.

A nuestra asesora de tesis Mg. Karen Julissa Pariona Espino, por su precisos aportes, conocimientos y motivaciones brindadas, para concretar nuestro proceso de tesis con éxito.

Agradecemos al Hospital Vitarte, representada por la jefa de Área, Lic. Norma Simón Quito, por brindarnos todas las facilidades para el proceso de la aplicación de nuestros instrumentos de recolección de datos; al personal de enfermería del Hospital Vitarte, quienes participaron en la investigación y desarrollo de los datos recopilados.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024. Presentando una metodología de tipo aplicada, nivel correlacional, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 134 y la muestra fue de 78 personal de enfermería del Hospital Vitarte; se trabajó con la técnica psicometría siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos una escala para evaluar la ansiedad y una escala para satisfacción laboral. Los resultados en cuanto a la ansiedad del personal de enfermería se evidencio que el 2,6% se ubica dentro de la categoría baja, el 96,2% regular y el 1,3% alto. En cuanto a la satisfacción laboral es parcial con un 46.2% regular con un 11,5% y alta con 42.3%. Finalmente se logra determinar que no existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024; habiendo obtenido un p valor > 0.05 , de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Palabras claves: Ansiedad, satisfacción laboral, profesional de salud, reconocimiento personal y comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between anxiety and job satisfaction in the nursing staff of Hospital Vitarte, Lima - 2024. It presented a basic methodology, correlational level, with a non-experimental, descriptive and correlational design. The population consisted of 134 and the sample consisted of 78 nursing personnel of the Hospital Vitarte; the psychometric technique was used, and the instruments used for data collection were a scale to evaluate anxiety and a scale for job satisfaction. The results regarding nursing staff anxiety showed that 2,6% were in the low category, 96,2% were in the regular category and 1,3% were in the high category. In terms of job satisfaction, 46,2% of the staff is partial, 11,5% regular, and 42,3% high. Finally, it was determined that there is no significant relationship between anxiety and job satisfaction in the nursing staff of Hospital Vitarte, Lima - 2024; having obtained a p-value > 0.05 , so that the null hypothesis is accepted and the alternative is rejected.

Keywords: Anxiety, job satisfaction, health professional, personal recognition and communication.

INDICE GENERAL

Portada	1
Constancia de aprobación de investigación.....	2
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	3
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Resumen	7
Abstract	8
Índice general.....	9
Índice de tablas académicas y figuras.....	11
Índice de figuras.....	12
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del Problema.....	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	20
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	20
2.4. Objetivo General.....	21
2.5. Objetivos Específicos.....	21
2.6. Justificación e importancia.....	21
2.7. Alcances y limitaciones.....	23
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes.....	25
3.2. Bases teóricas.....	37
3.3. Marco conceptual.....	54
IV. METODOLOGÍA	57
4.1. Tipo y Nivel de investigación.....	57
4.2. Diseño de la Investigación.....	58
4.3. Hipótesis general y específicas.....	59
4.4. Identificación de las variables.....	60
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	61

4.6. Población - Muestra.....	63
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	65
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	69
V. RESULTADOS.....	71
5.1. Presentación de Resultados.....	71
5.2. Interpretación de Resultados	83
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	85
6.1. Análisis inferencial.....	85
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	90
7.1. Comparación de resultados.....	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
ANEXOS.....	102
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	102
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	104
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	107
Anexo 4: Data de resultados.....	111
Anexo 5: Consentimiento informado.....	120
Anexo 6: Documentos administrativos.....	121
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias.....	125
Anexo 8: Informe de Turniting al 28% de similitud.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Baremación de la variable Ansiedad y de sus dimensiones.	66
Tabla 2	Baremación de la variable satisfacción laboral y de sus dimensiones.	68
Tabla 3	Datos sociodemográficos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	70
Tabla 4	Ansiedad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	72
Tabla 5	Síntomas afectivos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	73
Tabla 6	Síntomas somáticos en el personal del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	74
Tabla 7	Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	75
Tabla 8	Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	76
Tabla 9	Beneficios laborales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	77
Tabla10	Políticas administrativas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	78
Tabla11	Relaciones sociales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	79
Tabla12	Desarrollo personal en el personal del Hospital Vitarte, Lima -2024.	80
Tabla13	Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	81
Tabla14	Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	82
Tabla15	Prueba de normalidad	85

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Ansiedad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	62
Figura 2	Síntomas afectivos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	73
Figura 3	Síntomas somáticos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	74
Figura 4	Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	75
Figura 5	Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	76
Figura 6	Beneficios laborales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	77
Figura 7	Políticas administrativas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	78
Figura 8	Relaciones sociales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	79
Figura 9	Desarrollo personal en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	80
Figura 10	Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Hospital vitarte, Lima - 2024.	81
Figura 11	Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.	82

I. INTRODUCCIÓN

Se considera a la ansiedad como una perturbación emocional oportuna de un individuo, donde el personal de enfermería presenta diferentes episodios de ansiedad como miedo, angustia, depresión, tensión psicológica, fatiga. Debido a diversos componentes que repercuten para el individuo en el área laboral logrando una sobrecarga, las vacaciones trucas, por falta de personal durante la pandemia por COVID-19. Esta situación es amenazante y causante de la ansiedad, por tanto, afecta el estado mental de los licenciados en enfermería, esto conlleva al personal a que no pueda cumplir con sus labores adecuadamente.

En la actualidad, la satisfacción laboral constituye una de las variables más relevantes dentro de la gestión del talento humano, siendo fundamental para promover el compromiso organizacional y el rendimiento de los colaboradores. Diversos estudios recientes han demostrado que un nivel elevado de satisfacción influye positivamente en la productividad, la motivación y el clima organizacional (Velásquez & Ríos, 2021). Asimismo, se ha identificado que factores como el ambiente laboral, la equidad en las bonificaciones y el reconocimiento de logros son determinantes para que los trabajadores se sientan valorados y comprometidos con sus funciones (Gonzales & Méndez, 2022).

Por otra parte, la ansiedad laboral ha cobrado especial importancia como uno de los principales riesgos psicosociales en el entorno de trabajo de estos tiempos.

Así el concepto de ansiedad, se entiende como una respuesta emocional ante situaciones percibidas como amenazantes, en la que muchas veces está asociadas a experiencias previas negativas o traumáticas que condicionan la percepción actual del entorno (Salas, 2020).

Conforme a la información empírica existente, los trabajadores con altos niveles de ansiedad tienden a presentar menor rendimiento, a tener dificultades en la toma de decisiones y a presentar mayores tasas de ausentismo como explica (Martínez & Herrera, 2023).

Ahora bien, en relación con la satisfacción en el ámbito laboral, se conoce que el trabajador o trabajadora desempeñan funciones influidas por aspectos tanto estructurales como sociales que tiene efectos directos sobre su bienestar y productividad. Entre estos factores se encuentran las condiciones laborales adecuadas, un ambiente organizacional saludable, oportunidades de promoción y desarrollo profesional, así como una remuneración justa y equitativa (López & Muñoz, 2021). La ausencia o deficiencia de estos elementos puede afectar de manera significativa la percepción de satisfacción del individuo, lo cual se traduce en conductas negativas no solo en el entorno laboral, sino también en el ámbito personal y familiar. Estudios recientes evidencian que niveles bajos de satisfacción laboral están vinculados con síntomas de estrés, alteraciones en la salud física y mental, así como con una disminución del compromiso organizacional y del rendimiento en el trabajo (Quispe & Ramos, 2022; Castro & Mejía, 2020).

Es por esto, con el actual trabajo de investigación, se busca determinar la relación que existe entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024. Para el trabajo se utiliza la metodología de tipo aplicada con un corte transversal, con un diseño no experimental ya que no habrá intervención alguna en la variable de estudio.

Formalmente, este trabajo investigativo se elabora en base a una estructura fundamental que se encuentra actualmente en uso en la institución y se sostiene en los componentes:

Capítulo I. se tiene la introducción en donde se abordó de forma general las variables, así como de los capítulos que contempla en toda la investigación.

Capitulo II. Se muestra el planteamiento del problema de investigación; descripción del problema, además de contar con la pregunta de investigación general y específicas, con su respectiva formulación de objetivos generales y específicos, para culminar con los alcances y limitaciones respectivas.

Capitulo III. Marco teórico; exponiéndose los antecedentes de estudio de los cuales aportaron datos, al igual que las bases teóricas que corresponde al cuerpo de la investigación, además del marco conceptual.

Capítulo IV. Se explica la metodología empleada; donde se menciona al tipo y diseño empleado en la investigación; menciona a su vez la hipótesis general y específica; las variables de estudio, como se operacionaliza las variables, la población empleada, la muestra, las técnicas adecuadas e inventarios de recopilación de datos, por último, la adecuada técnica para procesar datos obtenidos.

Capitulo V. Se considera los Resultados. Presentación de resultados, interpretación de resultados.

Capítulo VI. Se ha considerado el análisis de resultados, donde se precisó el análisis interferencia.

Capitulo VII. Discusión de resultados, comparación de resultados. Finalizando con las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliografías como anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La ansiedad es un trastorno emocional que afecta al ser humano, manifestándose a través de diversos síntomas somáticos, psicológicos y sociales que dificultan la capacidad de llevar una vida normal. Este padecimiento no solo impacta la calidad de vida del individuo, sino que también representa un costo considerable para el estado, debido al aumento en la demanda de servicios de salud necesarios para tratar las consecuencias derivadas de estos trastornos psicológicos (Esakandari et al, 2020), además de ello las personas que padecen trastornos de ansiedad suelen experimentar dificultades significativas para controlar sus preocupaciones (Galla et al., 2024),

Es importante mencionar que el diagnóstico de estos trastornos de ansiedad se define por medio de una serie de evaluaciones clínicas exhaustivas.

A nivel mundial, los profesionales de la salud, especialmente las enfermeras, son vulnerables al estrés y la ansiedad debido a las demandas físicas y psicológicas de su trabajo. Factores como la sobrecarga laboral, las largas jornadas, el contacto frecuente con el sufrimiento humano y la escasez de personal contribuyente a un entorno laboral adverso (Shah et al., 2021). Esta situación afecta no sólo el bienestar individual, sino también la calidad del cuidado que reciben los pacientes, como se conoce la pandemia de COVID-19 exacerbó el problema al exponer a los trabajadores de la salud a cargas de trabajo sin precedentes, a altos riesgos de infección y falta de recursos adecuados, todo lo cual ha aumentado los niveles de ansiedad y fatiga en el trabajo, tal es así que en una encuesta realizada en el año 2021 mostró que el 43% de las enfermeras a nivel mundial informaron síntomas de ansiedad graves durante la

pandemia, lo que destaca la necesidad de estrategias internacionales para abordar esta crisis (Moreno et al., 2021).

Además, la baja satisfacción laboral también exacerba la ansiedad de las enfermeras. El desempleo ha provocado una escasez de mano de obra cada vez más grave en los países desarrollados y en desarrollo. Para quienes permanecen en la profesión, esto prolonga los ciclos de estrés y sobrecarga (Rosa et al., 2020). La OMS insta a los gobiernos a establecer prioridades. Políticas que promuevan entornos laborales saludables, programas de apoyo psicosocial y recursos adecuados para mejorar las condiciones laborales de las enfermeras (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En un contexto internacional, los niveles de insatisfacción laboral entre las enfermeras son un problema constante, aunque cambia a medida que evolucionan los sistemas de salud. En países desarrollados como Estados Unidos y Canadá, más del 30% de las enfermeras experimentan altos niveles de ansiedad debido a la sobrecarga de trabajo y la presión para cumplir con altos estándares de atención (García et al., 2020).

Por su parte, en Colombia, Monterrosa (2020) investigaron la prevalencia del trastorno de ansiedad generalizada en 531 profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 utilizando una escala de 7 ítems, donde un puntaje de 10 o más puntos indica la presencia de síntomas de ansiedad. Los hallazgos mostraron que el 39.3% de los médicos presentaban síntomas de ansiedad, con una mayor incidencia entre los médicos más jóvenes y una proporción más alta de mujeres.

En ese orden, en Argentina, el estudio de Franco (2021) indica que las enfermeras del servicio polivalente del Sanatorio Concordia del Rosario experimentan una insatisfacción laboral significativa, reflejada en una puntuación global de 3.13%. Esta insatisfacción se

atribuye a varios factores, incluyendo el exceso de horas laborales, dificultades en la interacción y comunicación con sus compañeros, la falta de oportunidades para ascensos y la ausencia de una dirección estratégica de enfermería.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se concibe que la vida laboral actual impone numerosas demandas que pueden generar una gran presión sobre las personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, mencionan que existen diversos factores que influyen en la vida personal de los trabajadores, incluyendo la interacción en el trabajo, las relaciones entre colegas y el entorno laboral, entre otros. Por ello como resultado, la mayoría de los empleados han experimentado estrés laboral en algún momento de su carrera, provocado por múltiples factores, como menciona (Baskyn y Bartlett, 2021). En ese sentido, la satisfacción laboral hace referencia al grado en que una persona se siente contenta y realizada con su trabajo; esta percepción está directamente relacionada con las expectativas y necesidades individuales del trabajador, lo que a su vez puede afectar su motivación, productividad y bienestar general (Alban et al, 2024).

A nivel nacional, Castillo (2021) informó en su estudio que el 18.7% de las enfermeras en servicios críticos de un hospital público en Piura experimentaron ansiedad, una condición que se ha visto exacerbada por el estrés asociado con la pandemia de COVID-19, esto refleja el impacto significativo que la crisis sanitaria ha tenido en la condición mental del personal sanitario. Por otro lado, en el estudio de Huamani y Magallanes (2020) reportaron que el 20% de los empleados del sector salud en la Clínica San Judas Tadeo en Chíncha se sienten insatisfechos con su trabajo, dicha insatisfacción se debe muchas veces a factores como una inadecuada compensación económica, falta de beneficios laborales y también condiciones de trabajo inseguras, factores que han contribuido a un

ambiente laboral insatisfactorio y potencialmente dañino para su bienestar general.

A nivel nacional, Morales y Fernández (2023) informaron que el 62% del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima, presentó niveles moderados de ansiedad, los cuales se asociaron con un rendimiento laboral deficiente; esta situación fue atribuida a la sobrecarga de trabajo, la presión constante en los turnos, y también a la falta de espacios de contención emocional, generando un deterioro progresivo en la salud psicológica de los trabajadores de salud.

De la misma forma Ramírez (2022) en su investigación que llevo a cabo en un Hospital Regional de Trujillo, encontró un alto porcentaje de enfermeras dentro del área de unidades críticas, que manifestaron signos de ansiedad y estrés emocional, vinculados a una baja satisfacción laboral. Según menciona el estudio esta problemática fue originada por la escasa valoración institucional, la falta de incentivos económicos y el exceso de funciones asignadas; a su vez Ramírez concluye su investigación resaltando la necesidad de mejorar el bienestar emocional del personal para optimizar la calidad de atención.

Por otro lado, Quintana y Vargas (2021) en su investigación llevada a cabo en el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, evidenciaron que el 70% del personal de enfermería experimentaba ansiedad leve a moderada, donde también concluyeron en que esta condición se relacionaba con factores como la inestabilidad laboral, contratos temporales y la limitada comunicación con los superiores. Los autores destacan que dichas condiciones afectan la motivación y aumentan el riesgo de rotación del personal.

A nivel local, en el Hospital Vitarte, el personal de enfermería se encuentra en la primera línea de respuesta frente a la epidemia de COVID-19 y otras enfermedades. A pesar de sus numerosas

responsabilidades, a menudo enfrentan una carga de trabajo excesiva y carecen de la protección adecuada, todo ello ha llevado a una creciente preocupación y descontento entre los profesionales de enfermería, quienes perciben una falta de apoyo por parte de la administración del hospital. La deficiencia en la gestión también se percibe como una amenaza para su capacidad de realizar su labor de la mejor manera. Sin duda estas circunstancias subrayan la necesidad imperiosa de llevar a cabo el presente estudio para abordar justamente estas dificultades y mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre los niveles de ansiedad y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024?

2.3. Pregunta de investigación específicas

P.E.1: ¿Qué relación existe entre los síntomas afectivos de la ansiedad y la percepción de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre los síntomas somáticos de la ansiedad y la percepción de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024?

P.E.3: ¿Qué dimensiones de la satisfacción laboral (según la SL-SPC) presentan una relación más significativa con los niveles de ansiedad del personal de enfermería?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Establecer la relación entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

O.E.2: Establecer la relación entre los síntomas sintomáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Justificación teórica: Esta investigación se fundamenta en estudios relacionadas con la psicología laboral y la salud ocupacional, las cuales abordan la interacción entre el entorno de trabajo y el bienestar emocional. esto posibilita un estudio más exhaustivo del asunto en cuestión, y la investigación resultante actúa como fundamento para estudios futuros que se beneficiarán considerablemente de la inclusión de la información más reciente.

Justificación practica: Este estudio tiene implicaciones prácticas porque identifica factores específicos que contribuyen a la ansiedad y la insatisfacción laboral en este grupo. Los hallazgos que se obtendrán pueden utilizarse para desarrollar programas de intervención en el Hospital Vitarte; como por ejemplo el manejo del estrés, el desarrollo de la inteligencia emocional o talleres involucrados en mejorar las condiciones laborales. Asimismo, los proveedores y gerentes de atención médica pueden utilizar esta información para implementar políticas que promuevan entornos laborales más sanos, que reduzca la rotación de personal y fortalezca la calidad de atención brindada a los pacientes.

Justificación metodológica: Desde una perspectiva metodológica, este estudio aspira a cubrir un vacío en el estudio de la ansiedad y la satisfacción en el trabajo en el ámbito del personal de enfermería.

Aunque se conoce que hay investigaciones sobre cada una de estas variables de forma individual, se sabe que son escasas aquellos estudios donde se ha investigado su relación dentro de un mismo marco conceptual, es así que el presente estudio plantea entonces una ruta metodológica de enfoque cuantitativo, de tipo básico correlacional y de diseño no experimental de corte trasversal, por otra parte, los instrumentos que se utilizarán para el estudio serán validados para cada variable del estudio.

Justificación psicológica: Desde una perspectiva psicológica, abordar la ansiedad y la satisfacción laboral de las enfermeras es importante porque estas variables tienen un impacto directo en la salud mental y emocional de un individuo, puesto que la ansiedad al llegar a ser crónica, no sólo aumenta el riesgo de enfermedades tales como depresión y agotamiento, sino que también puede perjudicar las relaciones y la capacidad de tomar decisiones eficaces bajo presión.

Importancia

Investigar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte es de gran importancia debido a su impacto directo en el bienestar de los empleados lo cual también repercute en la calidad de servicio que se brinde a los pacientes. Se debe considerar que la ansiedad laboral puede disminuir la satisfacción en el trabajo, incrementar el ausentismo y afectar de manera negativa el desempeño, lo que puede deteriorar la calidad del cuidado recibido por los pacientes.

Comprender esto permitirá desarrollar estrategias efectivas para mejorar el ambiente de trabajo, ayudará a fomentar el confort del personal y también a elevar el estándar de atención en el hospital (Cárdenas y Díaz, 2023).

Otra idea a considerar que resalta la importancia de este estudio, es que si tomamos como contexto la situación de un post-

COVID-19, la pandemia exacerbó los signos de ansiedad entre los trabajadores de salud y puso de relieve la necesidad de abordar la satisfacción laboral para garantizar un desempeño óptimo en la atención, es por ello este enfoque no solo contribuirá a crear un ambiente laboral más saludable y eficiente, sino que mejorará también la calidad general de asistencia y satisfacción en el sistema de salud (Sauceda, 2023).

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Los alcances que se tomaron en cuenta son:

Alcance social: Estuvo conformado por el personal de enfermería del Hospital de Vitarte.

Alcance espacial o geográfica: El estudio se llevó a cabo en el Hospital de Vitarte, el cual se encuentra ubicado en Av. Nicolás Ayllón km 7.5, distrito de Ate Vitarte, provincia y departamento de Lima.

Alcance temporal: El estudio se llevó a cabo en el año 2024

Alcance metodológico: El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional, de manera que se pudo establecer la relación.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se consideraron dentro de la investigación trabajada fueron:

-La primera limitación fue la poca información para encontrar antecedentes que no excedan una antigüedad de cinco años, para desarrollar la parte de Antecedentes.

-El resultado de los datos es solo con la muestra de enfermeros de dicho Hospital tomado.

-Otra limitación fue no conseguir el permiso de uno de los autores del instrumento que se utilizó para la recolección de datos.

-Entre otra limitación que se presento es sobre todo el tiempo y la disposición del personal para la entrevista, esto por supuesto debido al horario volátil dentro del Hospital.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Martínez y Guamán (2024), Ecuador. Realizo una titulada: Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute, Ecuador. Basado en la metodología, no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo transversal y alcance descriptivo-correlacional. La muestra, compuesta por 22 participantes, reveló que el 68,2% presentó un nivel alto de salud mental y el 27,3% mostró satisfacción laboral media-alta, destacando niveles altos en ambiente físico y participación, pero bajos en supervisión y prestaciones. Según DASS-21, el 45,5% no presentó estrés, el 63,6% no mostró ansiedad ni depresión. Se concluyó una correlación moderada, pero poco significativa entre salud mental y satisfacción laboral, y una correlación débil e indirecta entre salud mental y las variables de depresión, ansiedad y estrés. Este estudio es relevante para la investigación que planteo, ya que ofrece una visión detallada de la relación entre la salud mental y la satisfacción laboral, cuyos elementos son importantes en el bienestar del personal. Los resultados muestran niveles altos de salud mental y una satisfacción laboral media-alta, lo que sugiere que, aunque existe una correlación moderada entre estas variables, su impacto directo es limitado. La importancia de estos hallazgos es que permitiría poder desarrollar estrategias que aborden tanto el bienestar emocional como la satisfacción en el trabajo, donde se podrá conseguir mejorar las condiciones laborales y el rendimiento en la organización, además

de ello este estudio coincide con la ruta metodológica que se aplicara en la investigación presente.

Bastidas (2024). Realizo una investigación en Ecuador con el objetivo de determinar la influencia en la ansiedad, la depresión y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital San Luis de Otavalo, provincia de Imbabura 2023. Su objetivo fue determinar el nivel de influencia que tienen los factores de riesgo psicosociales asociados con la ansiedad, depresión y estrés laboral en el personal de enfermería. La metodología empleada en esta investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal; con enfoque cuantitativo. Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario. Los resultados indican que: El predominio de género femenino (87%), en un rango de edad entre 30 y 39 años con el 35%, el 54% son casados, con un tiempo de servicio mayor a 3 años. Con relación a la autoestima el 90,53% tienen nivel bajo y medio bajo, se encontró nivel alto de depresión en el 1%; con relación al estrés el 45,26% y el 15,17% está seriamente afectado. La mayor relación significativa se encontró entre las variables de depresión y la exigencia psicológica ($\chi^2 = 0,002$); autoestima y apoyo social en la empresa ($\chi^2=0,122$) y el estrés con el desarrollo de habilidades ($\chi^2=0,400$). Se concluyó que es necesario que desde las autoridades de la unidad de salud establezcan políticas de motivación, estímulo para el personal de enfermería que son un pilar fundamental en los servicios de salud. Este estudio es fundamental para la investigación que realizo, ya que ofrece un análisis profundo de cómo los factores de riesgo psicosociales, como la exigencia psicológica y el apoyo social, influyen en la ansiedad, depresión y estrés del personal de enfermería. Los hallazgos subrayan la importancia de implementar políticas de motivación y apoyo dentro del entorno laboral, reconociendo que el bienestar emocional del personal de enfermería es fundamental para el funcionamiento eficaz de los servicios de salud, principalmente los hospitales y

centros de salud que albergan gran cantidad de personal del área de enfermería.

Modaresnezhad, M., Andrews, M., Mesmer, J., Viswesvaran, C., y Deshpande, S. (2021), Estados Unidos. Realizaron una publicación titulada: Ansiedad, satisfacción laboral, apoyo del supervisor e intenciones de abandono del trabajo en enfermeras de mediana carrera: un análisis de modelo de ecuaciones estructurales. El objetivo del estudio fue explorar los efectos de cuatro predictores de ansiedad (restricciones laborales, conflicto trabajo/familia, abuso verbal y orientación negativa al equipo) entre enfermeras y sus efectos posteriores sobre la satisfacción laboral y las intenciones de rotación; y examinar el efecto moderador del apoyo del supervisor sobre la relación entre la satisfacción laboral y las intenciones de rotación. Para la metodología se aplicó el modelo conceptual fue evaluado mediante el uso de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Se obtuvo los datos de la Encuesta Nacional de Enfermeras Registradas con Licencia (n = 1080). Se encontró que variables como las limitaciones laborales, los conflictos entre el trabajo y la familia, y la orientación negativa del equipo generan ansiedad, y esto reduce la satisfacción laboral y a su vez aumenta las intenciones de rotación laboral; se encontró también que el apoyo del supervisor atenúa la relación entre la insatisfacción laboral y la rotación. Se llegó a la conclusión de que las experiencias comunes reportadas por los profesionales de la salud generan ansiedad, lo que conduce a intenciones de rotación, y subrayan la importancia del apoyo del supervisor. Este estudio es relevante para la investigación que realizo, ya que busca entender cómo la ansiedad y la satisfacción laboral influyen directamente en la rotación del personal de enfermería, que incide en la estabilidad y calidad de los servicios que se ofrecen en los servidores públicos de salud. Ahora bien, al demostrar que la ansiedad generada por limitaciones laborales y conflictos con el equipo de trabajo, reduce significativamente la satisfacción laboral y aumenta las causas de

cambio, se subraya entonces la necesidad urgente de abordar estos factores que además se trabaje con el entorno laboral y se logre minimizar la ansiedad y maximizar la satisfacción laboral.

González (2020), España. Realizo una investigación titulada: Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española, donde se planteó como objetivo analizar variables intra y extra personales de las enfermeras; que pueda incidir en sus niveles de salud en general, así como su satisfacción en el trabajo y su motivación en términos de work engagement. La metodología aplicada en este estudio fue un análisis multicéntrico, cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional y comparativo del engagement, la salud general y la satisfacción laboral. Se recolectaron datos en 10 hospitales del noroeste de España mediante una encuesta online, en la que participaron 444 enfermeras. El análisis incluyó evaluaciones descriptivas, de consistencia interna y correlacionales, utilizando cuestionarios sobre salud general, satisfacción laboral y compromiso laboral. Los resultados mostraron una correlación negativa entre la salud general y tanto la satisfacción laboral como el compromiso laboral, mientras que estos últimos estaban positivamente correlacionados entre sí. La salud fue influenciada por el tipo de hospital y la especialidad de la enfermera, mientras que la satisfacción y el compromiso laboral dependieron de variables como el tipo de contrato, turno y especialidad. Tener una especialidad relevante fue clave para mejorar la salud, la satisfacción y el compromiso laboral. Se concluye que la absorción en el trabajo puede afectar negativamente la salud de las enfermeras, estos hallazgos son importantes para mejorar la calidad del cuidado y la seguridad del paciente, además de ayudar en la prevención de problemas de salud en el personal de enfermería. Este estudio es de gran relevancia para la investigación que realizo porque busca comprender los factores que influyen en la salud, la satisfacción laboral y el compromiso del personal de enfermería, áreas críticas

para la calidad de la atención en los hospitales. Al identificar cómo las variables afectan estos aspectos sensibles en la profesión. Además, al destacar la importancia de tener una especialidad relevante, el estudio ofrece ideas valiosas para la gestión de recursos humanos en salud, con el potencial de mejorar la calidad del cuidado al paciente.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Llauca (2024). Perú. Realizo un estudio que lleva por título: Satisfacción laboral y salud mental del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Socorro Ica 2022. Se empleó un método descriptivo no experimental y transversal, además se usó de instrumento el cuestionario. La población la conformo 56 enfermeras, la muestra 49. Los resultados obtenidos mediante el análisis de datos, la prueba del Chi-cuadrado revelo que no hay relación entre las variables definidas. Asimismo, el 48,97% de las enfermeras están satisfechas con su ambiente de trabajo, el 40,81% con sus relaciones interpersonales, y el 42,85% insatisfechas con la capacitación. En salud mental, el 69,38% no tiene ansiedad, el 87,75% no presenta depresión, y el 63,26% tiene estrés. En conclusión, no se encontró relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de enfermería. Este estudio es importante para el estudio porque proporciona un punto de referencia útil para comparar los resultados del Hospital Vitarte, permitiendo investigar si la ausencia de relación también se presenta en este contexto o si existen diferencias significativas. Además, sugiere la necesidad de explorar otras variables o factores que podrían afectar en la ansiedad y la satisfacción laboral, más allá de una simple relación directa entre estas dos variables. También, es significativa porque guarda relación con la metodología que se aplica

en la investigación que se realiza, ambas son de enfoque cuantitativo.

Loja (2024), Perú. Realizo una investigación titulada: Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de Enfermería. La metodología empleada para esta investigación fue cuantitativa y empleó el método aplicado de tipo hipotético-deductivo no experimental y transversal. La población, fue de 60 profesionales del área de la salud, además se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario de carga laboral mostró un coeficiente de confiabilidad de 0,974 según el Alpha de Cronbach, mientras que el cuestionario de satisfacción laboral obtuvo un coeficiente de 0,836. Los resultados fueron tabulados y las estadísticas generadas e interpretadas a través de tablas y gráficos. Finalmente, se evaluó la relación entre ambas variables utilizando el coeficiente de Spearman, de acuerdo con el objetivo del estudio. Este estudio es fundamental para mi investigación, ya que utiliza instrumentos validados y altamente confiables para medir la carga laboral y la satisfacción laboral, lo que asegura la precisión y la solidez de los datos recopilados. Al evaluar la relación entre estas variables mediante el coeficiente de Spearman, se proporciona una base cuantitativa robusta para entender cómo la carga laboral determina la satisfacción de los trabajadores. También, la investigación coincide con la metodología a seguir en el estudio que se realiza, porque brinda confiabilidad en la ruta a seguir en la obtención de los resultados.

Fonseca, S., Huatuco, H. y Meza, A. (2023), Perú. Realizaron una investigación titulada: Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. Cuyo objetivo fue, determinar la

relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021. Aplicó la metodología de enfoque cuantitativo, investigación de tipo descriptiva, nivel exploratorio, diseño correlacional, la población de estudio de 302 profesionales de enfermería y la muestra de 170 profesionales. Los resultados obtenidos muestran que el 52,94% del personal de enfermería (90 personas) muestra un nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 35,88% (61 enfermeras) tiene una insatisfacción parcial en su trabajo. El análisis con el coeficiente de Spearman ($-0,735$, $p=0,000$) revela una relación inversa y significativa entre la variable. En conclusión, Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,735$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021. La investigación la considero importante para el estudio, porque proporciona un conocimiento valioso para desarrollar estrategias que reduzcan el estrés y mejoren la satisfacción laboral, lo que podría contribuir en un mejor desempeño y bienestar del personal, y en última instancia, a una mayor calidad en la atención a los pacientes, que son nuestro recuso máspreciado y la razón principal de nuestro compromiso como profesionales de la salud.

Justo (2023), Perú. Realizo una investigación titulada: Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2023. Cuyo objetivo fue analizar la relación del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023. Aplicó la metodología cuantitativa no experimental, correlacional, de corte transversal; la población es conformada por el personal de enfermería (60 personas). Los resultados obtenidos

muestran agotamiento emocional del síndrome de burnout se asocia con una baja satisfacción laboral en el 31,7% de los casos, con una relación del 49%. En cuanto a la despersonalización, un 28,3% del personal experimenta alta despersonalización junto con baja satisfacción laboral, y esta relación es del 55%. Respecto a la realización personal, se observa que el 28,3% de los profesionales con una realización personal media también tienen baja satisfacción laboral, mientras que otro 28,3% con alta realización personal presenta satisfacción laboral media, con una relación del 51%. En conclusión, un 30% del personal presenta un elevado grado de síndrome de burnout junto con baja satisfacción laboral, con una relación significativa del 70%. El estudio es significativo, porque coincide con la metodología que se aplicará en la investigación que se realiza, además, los resultados obtenidos evidencian cómo factores como la fatiga emocional, la deshumanización y el desarrollo personal afectan directamente el bienestar y la satisfacción del personal de enfermería. Estos hallazgos son fundamentales para profundizar en la comprensión de las dinámicas laborales en entornos de alta presión, como los hospitales.

Cárdenas y Díaz (2023), Perú. Realizaron una investigación Titulada: Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. La metodología responde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, cuya muestra fue de 108 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 92,6% de los evaluados tienen niveles normales de ansiedad; con lo que respecta a la dimensión afectiva, el 83,3% presentó ansiedad moderada, mientras que en la dimensión somática se obtuvo que un 81% muestra niveles moderados; en lo que respecta al desempeño laboral: el 78,7% tuvo un alto desempeño, con un 75% en competencias cognitivas, un 72,2% en competencias actitudinales y sociales, y un 75,9% en capacidad

técnica. Se concluyó en que no se encontró una relación significativa entre ansiedad y desempeño laboral en la muestra estudiada, sin embargo otros resultados destacan la prevalencia de niveles normales y moderados de ansiedad. En cuanto a la importancia teórica se resalta que este estudio al proporcionar un análisis importante acerca de relación entre la ansiedad y el desempeño laboral ayudara a enfocar las ideas importantes para mi investigación.

3.1.3. Antecedentes Regionales/Locales

Gallarreta (2024), Perú. Realizo una investigación titulada: Estrés y ansiedad del personal de enfermería del Hospital Vitarte, 2023, donde tuvo como objetivo determinar cómo el estrés se relaciona con la ansiedad del personal de enfermería; para ello hizo uso una metodología del tipo aplicada, no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal, donde cuya muestra censal fue de 94 enfermeros. Utilizó como técnica "la encuesta" y por ende el instrumento fue un cuestionario. Los resultados arrojaron que el estrés y ansiedad tienen una relación significativa, positiva y muy alta ($p=0,000$; $\rho=0,998$); también se encontró una fuerte relación entre ansiedad y el ambiente físico ($\rho=0,798$), con psicológico se obtuvo una correlación de ($\rho=0,968$) y con lo social, un coeficiente de ($\rho=0,904$). Se demostró que, a mayor estrés percibido, mayor ansiedad en los enfermeros, aceptando así la hipótesis alterna y rechazando la nula. Este estudio es de suma importancia para mi investigación, puesto que demuestra que existe un vínculo importante entre estrés y ansiedad en el contexto de personal de enfermería, destacando cómo los factores ambientales influyen en estos niveles. Sin duda este estudio proporciona una base sólida para desarrollar estrategias que mejoren el bienestar emocional y el rendimiento del personal, lo que es esencial para optimizar las condiciones laborales y la calidad del cuidado a los pacientes.

Alanya (2024), Perú Realizo una investigación titulada: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024. Cuyo objetivo fue determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte. La metodología utilizada fue hipotética deductiva, de tipo cuantitativa aplicada, con diseño no experimental, y de nivel correlacional de corte transversal. La población fue conformada por un total de 85 profesionales de enfermería. Con lo que respecta a los cuestionarios usado, fueron validados por expertos, con una confiabilidad de 0,84 y 0,88 según la prueba alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos se incluyó estadísticas descriptivas para las frecuencias y las dimensiones, lo mismo para la prueba de normalidad y contrastación de hipótesis, por ultimo este estudio utilizo para la prueba de correlación, el estadístico rho de Spearman. Este estudio aporta muchísimo a mi investigación, puesto que sus conclusiones y resultados, están basado en el uso de cuestionarios que fueron validados y confiables.

Sauceda (2023). Perú. Realizo una investigación titulada: Ansiedad y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia covid-19 del Centro de Salud Chalhuanca-2022, el cual tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio mencionadas, mediante una investigación de tipo metodológica, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población se conformó por 50 enfermeras, del servicio de emergencia COVID-19 del centro de Salud, y la muestra fue de tipo muestreo por conveniencia. Para recolección de la información se utilizó una encuesta con la Escala CAS de 5 ítems y el Cuestionario CDL de 36 reactivos, abarcando siete dimensiones relacionadas con el desempeño laboral. Ambos instrumentos emplean escalas de Likert. Los resultados se presentarán mediante tablas y gráficos para

mostrar las correlaciones entre las variables. El estudio proporcionará información particularmente en el área de servicio de emergencia COVID-19, facilitando una toma de decisiones oportuna. Este estudio es importante para mí investigación porque proporciona una evaluación detallada del desempeño laboral mediante herramientas validadas. Los resultados presentados, ofrecerán información clave para el centro de salud, particularmente en el área de emergencia COVID-19, permitiendo una toma de decisiones informada para mejorar la eficacia y la calidad del servicio. Además, la investigación coincide con la metodología a seguir para la investigación que realizo.

Retuerto y Rivas, (2023), Perú. Realizaron una investigación titulada: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, con diseño no experimental y relacional, el método fue hipotético. - deductivo, la muestra fue de 44 profesionales de enfermería del Hospital Alberto Sologuren y se utilizaron encuestas con dos instrumentos: el cuestionario de Síndrome de Burnout y el de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el 50% de los colaboradores tenía un bajo nivel de síndrome de burnout, con un 75% mostrando bajo agotamiento emocional y un 93.2% baja despersonalización, aunque el 47.7% presentó alta falta de realización personal. En cuanto a satisfacción laboral, el 50% estaba satisfecho, con alta satisfacción en la significación de la tarea y reconocimiento social, y niveles promedio en condiciones de trabajo y beneficios económicos. En conclusión, las pruebas indicaron una correlación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, con coeficientes de correlación de 0.150,

0.117 y 0.254 para las distintas dimensiones del burnout. Se aceptó la hipótesis general de que existe una correlación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral. Este estudio es esencial para mí investigación porque analiza la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermería, utilizando herramientas y métodos estadísticos precisos. Los hallazgos proporcionan información clave para desarrollar estrategias que mejoren el bienestar y la satisfacción del personal, lo cual es importante para optimizar su rendimiento y la calidad de atención a los pacientes en el hospital.

Díaz et al. (2023). Perú. Realizo una investigación titulada: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral de las Enfermeras que labora en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022. Se basó en la metodología cuantitativo de tipo descriptiva no experimental y correlacional. La muestra la conformo 50 profesionales de enfermería. Los resultados revelan que el 50% de las enfermeras experimentan un alto nivel de síndrome de burnout, mientras que el 66% están satisfechas con su trabajo. La relación entre burnout y satisfacción laboral indica que aquellos con satisfacción media tienen un burnout medio, y quienes están insatisfechos presentan niveles más altos de desgaste emocional. En conclusión, existe una relación significativa entre las variables. Este estudio es vital para mí investigación porque proporciona una visión detallada de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras. Al identificar cómo diferentes niveles de burnout se asocian con diversos grados de satisfacción, el estudio ofrece información valiosa para desarrollar estrategias que mejoren el bienestar del personal. Entender estas correlaciones permite a las instituciones de salud implementar intervenciones efectivas para reducir el burnout y aumentar la satisfacción laboral. Esto no solo mejora el bienestar del personal,

sino también eleva significativamente el rendimiento y la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes, quienes son la razón fundamental del trabajo de los profesionales de la salud.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Ansiedad

3.2.1.1. Conceptualización de la ansiedad

La Ansiedad es un sentimiento de inquietud y preocupación, puede generalizarse a muchas áreas de la vida de la persona y esta desencadenado por una reacción persistente de malestar a una situación que se percibe subjetivamente como amenazante. A menudo la ansiedad se acompaña de síntomas comunes que incluyen dificultad para concentrarse y realizar sus actividades, fatiga, tensión muscular, inquietud, cansancio, dificultad para respirar y opresión abdominal (Ramos, 2021).

De acuerdo con Villalobos y Ramírez (2021), la ansiedad es una emoción básica del ser humano que cumple una función adaptativa orientada a la supervivencia, ya que activa mecanismos fisiológicos similares a los del miedo, como las reacciones de huida o lucha ante situaciones percibidas como amenaza.

Por otro lado, según Hernández-Guzmán y Rojas (2021), la ansiedad puede entenderse como un estado emocional complejo caracterizado por una activación fisiológica elevada, pensamientos anticipatorios negativos y una sensación de amenaza inminente, que no siempre está asociada a un peligro real.

La ansiedad se entiende muchas veces como un estado emocional que se activa a partir de procesos cognitivos evaluativos que permiten al individuo interpretar su entorno,

valorar sus recursos personales y anticipar consecuencias, guiando su conducta en función de estrategias de afrontamiento.

Para Gómez-Carrillo y Ortega (2021), la ansiedad es un estado emocional disfuncional que puede manifestarse sin una causa objetiva aparente, afectando no solo el bienestar psicológico, sino también provocando síntomas físicos como problemas gastrointestinales, palpitaciones, sudoración excesiva y alteraciones en el ritmo intestinal, lo que evidencia su carácter psicossomático.

Desde el punto de vista de Vásquez (2020) definen a la ansiedad como aquella respuesta natural del organismo debido al estrés, el estado emocional cuya característica se da por sentimientos de tensión, preocupación y pensamientos negativos. Donde en cada persona lleva a realizar proyectos a prosperar y planear en el futuro.

Dada las definiciones, la ansiedad es un sentimiento de mecanismo adaptativo natural del ser humano, donde puede llamar la atención en eventos adversos que se pueden presentar en diferentes situaciones, mostrando tipos de síntomas frente al afecto negativo de signos físicos en tensión y preocupación, las cuales pueden ser justificada por el ámbito en el que se presenta. A su vez se considera sensación de sentimientos intensa que interfieren en la vida diaria.

3.2.1.2. Dimensiones de la ansiedad

Síntomas afectivos

Los síntomas del estado de ánimo son una dimensión de la ansiedad asociada con la aparición persistente de indicadores clínicos del estado de ánimo y del nivel del ánimo en lugar de las características normales de la vida y el comportamiento normal de un individuo. Además, el síntoma emocional dice, que los

ataques de ansiedad forman parte del grupo de síntomas de ansiedad porque ocurren de diversas formas, en algunos casos gradualmente, en otros repentinamente, pero en todos estos casos, los individuos suelen tener una ansiedad interna generalizada.

En este sentido, los síntomas afectivos indica que las persona se manifiestan como resultado de arrebatos emocionales, reflejando síntomas como: Angustia persistente, tensión emocional, preocupación, sensación de presión absoluta, inseguridad psicológica, fatiga, debilidad etc. Este hallazgo sugiere que los síntomas afectivos se remontan a fuentes específicas por la ansiedad y estrés; cuando una persona siente que está bajo una presión excesiva de su entorno, se agota y comienza el desarrollo de sobrerreacción, manifestado en forma de ansiedad.

Síntomas somáticos

Están relacionados al sufrimiento con indicadores a nivel de órganos que tienen poco efecto sobre la función corporal; además, señala que, en algunos casos, en función de las cualidades y los rasgos del temperamento del sujeto, las transformaciones corporales pueden causar que interfieran con las funciones fisiológicas normales de los sistemas corporales. La presencia de estados de ansiedad crónica está indicada por síntomas físicos como insomnio, indigestión, taquicardia irregular, vómitos y enfermedades que no pueden explicarse por la presencia de ciertas sustancias orgánicas en el cuerpo.

En la dimensión somática se puede encontrar: Estremecimiento corporal, cefalalgia, dolores en miembros superiores e inferiores, palpitaciones cardiacas anormales, anomalías gástricas, aparición de hematomas y heridas

inexplicables, agudización de problemas cardiacos, agudización de enfermedades digestivas.

En cuanto a la primera dimensión de la ansiedad, referente a los síntomas afectivos se busca medir el estado de ánimo y el nivel del ánimo de las personas, por sus persistentes indicadores clínicos de acuerdo al comportamiento de la persona. En cuanto a la segunda dimensión de la ansiedad, síntomas somáticos, está relacionado con indicadores a nivel de órganos que tienen poco efecto sobre la función corporal, presentándose estados de ansiedad crónica, indicada por síntomas físicos. Como: insomnio, vómitos, taquicardia irregular, náuseas estremecimiento corporal etc. El síntoma somático está relacionado con el sufrimiento del cuerpo de la persona en general.

3.2.1.2.1. Cuadro clínico de la ansiedad

Según García-Mendoza y Pérez (2021), la ansiedad se manifiesta mediante un conjunto de signos y síntomas que abarcan dimensiones físicas, cognitivas y emocionales, los cuales pueden aparecer incluso sin una causa evidente o racional. Entre los indicios más representativos se encuentran las alteraciones fisiológicas como palpitaciones, sudoración excesiva, sensación de ahogo y tensión muscular, así como síntomas psicológicos como pensamientos negativos recurrentes, preocupación anticipatoria, irritabilidad y dificultad para concentrarse. Los autores también destacan que muchas personas experimentan creencias distorsionadas respecto a sí mismas y su entorno, percibiendo amenazas inexistentes o exageradas, lo cual refuerza un estado de hipervigilancia y malestar continuo. Estos síntomas, aunque a veces pasan desapercibidos, pueden afectar de forma significativa el rendimiento laboral, las relaciones interpersonales y el equilibrio emocional general.

- Creer tener la razón en todo.
- Una inquietud siempre.
- Falta de sueño.
- Un estado de irritabilidad.
- Cansancio.
- Dolencias en el cuerpo.
- Tensión en los músculos.

Con relación al cuadro clínico de la ansiedad es necesario recalcar la respuesta de la ansiedad normal cambia a una advertencia la cual puede presentar una persona frente a las sintomatologías del cuadro clínico, como hablar en público, realizar un examen. Otra perspectiva es cuando las emociones se exageran, una sintomatología común para el diagnóstico de un cuadro de ansiedad vendría a ser una percepción del nerviosismo, inquietud o rigidez, idea de vulnerabilidad, miedo o aceleración cardiaca.

3.2.1.2.2. Pronóstico de la ansiedad

De acuerdo con Mendoza y Rivas (2021), cuando el estado de ansiedad no se transforma en un trastorno patológico, puede representar una respuesta adaptativa del organismo ante situaciones de cambio o demanda. En estos casos, la persona logra analizar y racionalizar su conducta, adoptando mecanismos de afrontamiento adecuados. Sin embargo, cuando esta condición persiste sin la regulación adecuada, puede generar un deterioro progresivo en diferentes áreas del funcionamiento diario, afectando el desempeño escolar, social, laboral y familiar. La ansiedad crónica interfiere con la toma de decisiones, la concentración, la interacción social y la estabilidad

emocional, limitando así el desenvolvimiento saludable en la vida cotidiana. La ansiedad de forma general se mantiene un estado sutil por un tiempo corto, reduciendo la importancia del problema con las estrategias planificadas. Normalmente en la persona se aumenta los problemas de ansiedad con el trascurso del tiempo, ejemplificado en las personas que priorizan la sensación continua de amenaza, en el organismo produciendo problemas de neurosis, o de centrarse en las ideas de amenaza logrando el desarrollo de fobias.

En relación con el pronóstico de ansiedad, la mayoría de los trastornos comienzan en la etapa infantil y la adolescencia, siendo relevante el uso de estrategias previamente planificadas. El individuo que presenta ansiedad de no cumplir con las estrategias correctas es probable que el síntoma persista de no ser atendido con un especialista, debido a la falta de dichas estrategias para la ansiedad se puede incrementar los problemas relacionados, no permitiendo un desarrollo adecuado de la persona en su vida diaria, siendo perjudicial para el cumplimiento propio de sus actividades, incluso perjudicando las relaciones con familiares, amistades, parejas o grupo de trabajo.

3.2.1.2.3. Causas de la ansiedad

Según Rodríguez, Méndez y Palacios (2020), los trastornos de ansiedad representan uno de los principales motivos de consulta en los servicios de salud mental, ya que están vinculados a múltiples factores de origen biológico, psicológico y social que afectan significativamente la calidad de vida de los individuos:

- Factores culturales relacionados a la religión, creencias o ideas.
- Factores sociales relacionado a los familia, amistades y parejas.

- Factores relacionados con patologías (enfermedades físicas).
- Factores patológicos psicológicos relacionados a traumas o trastorno.
- Factores sobre el entorno, relacionados a situaciones catastróficas, guerras, problemas de estado, pandemias, entre otros.

Se considera como parte de la consulta psicológica, donde la causa es relacionada con diferentes factores determinados, como trastorno psicológico que pueden presentar las personas durante sus actividades laborales, reuniones administrativas con altos mandos de la institución e intuyendo una llamada de atención, despido, problemas de salud en los familiares intuyendo que la situación sea complicada de arreglar.

3.2.1.3. Enfoques que fundamentan la ansiedad

Estos enfoques son los siguientes:

Enfoque psicoanalítico

Según Pérez-Rincón y Valencia (2021), la ansiedad puede entenderse como un estado emocional caracterizado por aprensión, pensamientos negativos y alteraciones fisiológicas vinculadas a la activación del sistema nervioso autónomo. Esta emoción integra tanto componentes subjetivos —como la experiencia consciente del temor— como fisiológicos, siendo abordada desde diversas teorías psicológicas que explican su origen y manifestaciones.

Ansiedad moral, reconocido como deshonra, donde el súper-yo advierte a la persona sobre el potencial de una pérdida de control sobre sus impulsos.

Según Martínez y López (2020), la ansiedad neurótica se manifiesta como una señal interna de peligro psicológico, generada por impulsos inconscientes reprimidos que amenazan con irrumpir en la conciencia; esta forma de ansiedad, un tanto más compleja, se presenta sin una causa objetiva aparente y se asocia frecuentemente con conflictos internos no resueltos.

Mientras que la “Ansiedad real”, se muestra relacionada a la determinación del yo y al mundo exterior; expuesta como amenaza a la persona, que de manera recurrente se ve como un riesgo latente en el entorno.

Enfoque conductual

Según Ramírez, Cárdenas y Soto (2021), la ansiedad actúa como un estímulo que incita y regula la conducta del individuo, operando como una respuesta constante de miedo o temor anticipado frente a situaciones que el organismo percibe como amenazantes, inclusive si estas no representen un peligro real.

Enfoque cognitivo

Según González y Fernández (2022), los procesos cognitivos desempeñan un papel central en la aparición de la ansiedad, ya que median entre la percepción del estímulo aversivo y la respuesta emocional del individuo, esto en lugar de solamente una percepción sencilla de relación estímulo-respuesta; por ello se enfatiza la valoración subjetiva que la persona realiza sobre el evento, evaluando su significado, sus posibles consecuencias y recursos para afrontarlo; sucede que cuando esta valoración es percibida como amenazante o desbordante, se desencadena una respuesta ansiosa.

Enfoque cognitivo – conductual

Según Herrera y Montoya (2020), el comportamiento ansioso surge de la interacción dinámica entre las características individuales del sujeto como sus esquemas cognitivos, creencias y experiencias previas y también las condiciones situacionales específicas en las que se encuentra. Esta perspectiva interaccionista sostiene que la ansiedad no puede entenderse plenamente sin considerar simultáneamente las variables personales y los estímulos contextuales que desencadenan o amplifican la respuesta emocional. Por ello, ambas dimensiones son esenciales para el estudio y comprensión del fenómeno.

Con relación a los enfoques que fundamentan los autores señalan que el comportamiento se establece en base a la interacción de las características propia de cada persona. El enfoque psicoanalítico deja claro que es una sensación poco agradable para la persona generando pensamientos negativos, incluso desfavoreciendo al aspecto físico. Mientras que el enfoque conductual lo toma como el impulso provocado por el mismo organismo basado al ambiente en el que se encuentra la persona. Por otro lado, el enfoque cognitivo toma en cuenta que la percepción de la persona es la que evalúa la situación y la identifica cómo amenaza y que es lo que genera dicho estado. Por último, refiriéndose al enfoque cognitivo conductual se entiende como la conducta propia de la persona en conjunto con sus características y el ambiente que le genera ansiedad.

3.2.1.4. Satisfacción laboral

Conceptualización de satisfacción laboral

Según Moreno y Ríos (2021), el nivel de satisfacción que experimenta una persona en su entorno laboral está directamente relacionado con su grado de participación activa en diversas tareas, su interacción con otros miembros de la

organización y la percepción de utilidad dentro de sus funciones. Este enfoque sostiene que el trabajo no solo cumple una función económica, sino que también responde a la necesidad de pertenencia, logro y autorrealización, lo cual influye en la percepción del bienestar general.

Desde una perspectiva sociológica, Gutiérrez y Salazar (2020) explican que la satisfacción laboral está determinada por el grado en que las características del puesto se ajustan a los valores, creencias y expectativas del entorno social del individuo; es decir que la satisfacción en el trabajo no solo responde a condiciones objetivas como el salario, el horario o beneficios; sino también corresponde a la interacción entre el trabajo y los referentes culturales y sociales; que el individuo considera importantes para definir su identidad y su lugar en el mundo laboral.

Por su parte Ramírez y Solís (2021), mencionan que la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que resulta de la evaluación que el trabajador realiza sobre sus condiciones laborales, las relaciones interpersonales y su propio desempeño, reflejando una conexión afectiva con su entorno laboral y otras dimensiones de su vida diaria.

Mientras que Mendoza y Cárdenas (2020) señalan que la satisfacción laboral en realidad está directamente relacionada con las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del trabajador, influenciando la elección de conductas, su intensidad y persistencia, así como el clima emocional que se genera en el ambiente laboral.

Torres y Rivas (2022), también coinciden en señalar que la satisfacción laboral se define como el conjunto de actitudes que el trabajador mantiene hacia las tareas y funciones asignadas, donde dichas actitudes están condicionadas muchas

veces por factores como el cargo desempeñado, el reconocimiento recibido y la percepción de equidad en el entorno de trabajo.

Para la definición sobre satisfacción laboral, se entiende como aquella situación emocional afectivo o adecuado, consecuente de las vivencias en el trabajo; donde los trabajadores muestran su conducta, comportamiento y habilidades durante sus actividades laborales, dicha situación es conseguida complaciendo exigencias propias en la realización del trabajo.

3.2.1.5. Dimensiones de satisfacción laboral

Condiciones físicas y/o material

Según Herrera y Quispe (2021), las condiciones materiales en el entorno laboral actúan como factores habilitadores que favorecen la realización efectiva de las tareas diarias. Estos elementos, como la iluminación adecuada, el orden, la ventilación y la limpieza, contribuyen a generar una percepción de confort y bienestar en los trabajadores, influyendo en su satisfacción y productividad.

Beneficios laborales y/o remunerativos

Según Morales y Espinoza (2021), la satisfacción laboral está influida por factores como el sistema de mérito, la remuneración, y las oportunidades de ascenso, los cuales cumplen una función motivadora al satisfacer necesidades fisiológicas y psicológicas del trabajador; dichos elementos fomentan el reconocimiento, la valoración personal y una sensación de logro que contribuye a un mayor compromiso y bienestar laboral.

Políticas administrativas

Según Ríos y Salazar (2022), las normas y directrices organizacionales orientan la relación laboral hacia el cumplimiento eficiente de tareas y el logro de objetivos previamente establecidos. Estas pautas no solo estructuran el ambiente de trabajo y guían el comportamiento colectivo, sino que también sirven como marco de referencia para la toma de decisiones individuales por parte de los directivos, facilitando la planificación estratégica y la coherencia en las acciones futuras.

Relaciones interpersonales

Delgado y Méndez (2021), mencionan que la actitud con la que se asume el trabajo influye directamente en la satisfacción y desempeño laboral; señalan que una disposición mental positiva no solo facilita una experiencia más gratificante, sino que también potencia el compromiso con las tareas asignadas; y asimismo, el trabajo en equipo permite aumentar la productividad al reforzar la percepción de que cada miembro, independientemente de su jerarquía, realiza un aporte valioso para el logro de los objetivos comunes.

Realización personal

Paredes y Núñez (2022), señalan que la autorrealización constituye un desafío personal que impulsa al trabajador a superar obstáculos y alcanzar metas significativas, generando una satisfacción duradera más allá del bienestar momentáneo. Mencionan además que esta forma de satisfacción laboral está vinculada a la percepción de crecimiento personal, al sentido de propósito y al cumplimiento de objetivos trascendentes, lo que fortalece el compromiso y la permanencia en la organización.

Desempeño de tareas

Según Medina y Ríos (2021), el rendimiento laboral se refiere a la ejecución efectiva de las funciones asignadas, en orientación con las competencias y cualidades que requiere el puesto ocupado. No se limita únicamente al cumplimiento de tareas, sino que implica la capacidad del trabajador para asumir responsabilidades, adaptarse a las exigencias del cargo y demostrar progreso constante dentro de los tiempos establecidos.

Relación con la autoridad

Según Vargas y Espino (2020), la relación entre los empleados y los niveles jerárquicos superiores influye significativamente en la percepción de satisfacción laboral. El reconocimiento, la valoración y la interacción efectiva con las autoridades institucionales fortalecen el sentido de pertenencia y compromiso del trabajador, especialmente cuando dicha relación favorece la realización de las actividades diarias y se percibe como un respaldo organizacional en su desempeño.

En la primera dimensión se busca medir de la eficiencia y el desempeño de las personas, en la segunda dimensión se intenta medir por el sistema de recompensas salario, la tercera se relaciona de manera directa con el empleado en son de cumplir con objetivos y metas, mientras que en la cuarta dimensión se establecerá las relaciones interpersonales, en cuanto a la quinta dimensión está enfocado a los objetivos de la realización personal, en la sexta dimensión, está enfocado al desarrollo propio de las capacidades y habilidades en el trabajo y en la última dimensión se enfoca en la relación trabajador con el jefe.

3.2.1.6. Niveles de satisfacción laboral

En una actualización más reciente, Chiavenato (2021) señala que la satisfacción laboral se puede clasificar de la siguiente manera:

La satisfacción general, donde se presenta en el trabajador en distintos ámbitos del trabajo.

La satisfacción por facetas, en el cual el nivel es alto o bajo de satisfacción debido a eventualidades del trabajo, entre los cuales está el reconocimiento, la forma del trabajar, beneficios obtenidos, las normas, las inspecciones, el compañerismo, todo vinculado al clima laboral de la institución y el rendimiento.

Los niveles, en cuanto a la satisfacción se vinculan a factores como el grado ocupado, la edad y extensión de la institución. Con el transcurso del tiempo los empleados van envejeciendo, logrando una insatisfacción en sus labores, debido a que el rendimiento disminuye y los ascensos son cada vez menores, incluyendo la pronta jubilación. El trabajador con un cargo elevado no se siente insatisfecho laboralmente debido al sueldo alto que pueden obtener, las condiciones de vida y de trabajo mejor realizadas.

Es por ello que se entiende que en el nivel de satisfacción general incluye satisfacción en otros ámbitos como los son familiares, sociales, de pareja o grupo de trabajo. Mientras que la satisfacción por faceta solo está involucrada la satisfacción que se tiene en el trabajo donde existen factores que involucran al puesto ocupado, la importancia dentro de la institución o empresa en la que se trabaja, el reconocimiento, los beneficios que este pueda brindar para poder sentirse cómodo en formar parte del grupo de trabajo y seguir manteniendo un rendimiento adecuado.

3.2.1.7. Importancia de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral constituye un factor esencial en cualquier entorno de trabajo, no solo porque influye directamente en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, sino también porque impacta de manera significativa en la productividad y la calidad de los servicios que brinda una organización. Diversos estudios recientes han demostrado que existe una relación positiva entre los niveles de satisfacción laboral de los empleados y los resultados organizacionales, tales como el aumento en el rendimiento, la eficiencia operativa y la calidad en la atención (Martínez & Gómez, 2022).

En cuanto a la importancia en la satisfacción laboral, existen diferentes variables las cuales producen una satisfacción y motivación dentro del área de trabajo, donde los trabajadores satisfechos muestran su apoyo voluntariamente al entorno de sus compañeros de área y tienden a manejar la presión con facilidad en situaciones complicadas. Por ello la satisfacción es muy importante para los empleados y para la organización, ya que existirá una mayor productividad en sus labores beneficiándose la organización por su producción.

3.2.1.8. Teorías de la satisfacción laboral.

Como se puede ver existen diferentes autores sobre teorías que la sostienen.

1. Teoría de los Dos Factores de Herzberg

- **Factores higiénicos:** como el salario, las condiciones físicas del trabajo, la política organizacional, la supervisión y la seguridad laboral. Estos no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia causa insatisfacción.

- **Factores motivacionales:** como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y el desarrollo profesional. Estos sí generan satisfacción cuando están presentes.

Según Herzberg, la satisfacción no es el opuesto de la insatisfacción. La clave para elevar el nivel de satisfacción laboral está en fortalecer los factores motivacionales más que simplemente eliminar los factores higiénicos (Chiavenato, 2021).

2. Teoría de la Equidad de Adams

Según Benítez y Romero (2022), la satisfacción laboral se ve influida por la percepción de equidad en las relaciones laborales, en línea con los principios de la Teoría de la Equidad. Los trabajadores comparan sus aportes —como el esfuerzo, tiempo y competencias— con las recompensas recibidas —como el salario, reconocimiento y oportunidades— y establecen dicha comparación en relación con sus compañeros. Cuando perciben justicia en esta relación, se fortalece la satisfacción; por el contrario, la inequidad puede generar desmotivación, estrés y baja productividad.

Si perciben equidad, mantienen altos niveles de compromiso. En cambio, si sienten desigualdad, pueden experimentar insatisfacción, desmotivación o incluso tomar acciones correctivas como disminuir su desempeño o abandonar la organización (Gutiérrez & Salazar, 2020).

3. Teoría del Ajuste Persona-Puesto de Locke

Según Rengifo y Salas (2021), la satisfacción laboral está directamente relacionada con el grado de adecuación entre las características del puesto de trabajo y las expectativas, necesidades y valores personales del trabajador. Cuanto mayor es este ajuste, mayor es el nivel de satisfacción, ya que el

empleado percibe que sus capacidades son valoradas y que su entorno laboral responde a sus motivaciones y objetivos individuales, lo cual incrementa su compromiso y rendimiento.

Locke también introdujo la Teoría del Valor-Instrumental, que sugiere que los empleados evalúan su trabajo en función del valor que le asignan a ciertos aspectos (como el sueldo o el ambiente laboral) y del grado en que el trabajo cumple con ese valor (López & Carranza, 2022).

4. Teoría de las Necesidades de Maslow

1. Necesidades fisiológicas (salario justo para alimentación y vivienda).
2. Necesidades de seguridad (empleo estable).
3. Necesidades sociales (relaciones interpersonales).
4. Necesidades de estima (reconocimiento y respeto).
5. Autorrealización (logro personal y profesional).

En el contexto laboral, la satisfacción surge cuando el trabajo contribuye al cumplimiento progresivo de estas necesidades. Por ello, Maslow aporta un marco integral para comprender por qué ciertos aspectos del trabajo son más valorados que otros según el momento vital de la persona (Moreno & Ríos, 2021).

5. Teoría del Refuerzo de Skinner

Desde la psicología conductista, B.F. Skinner propuso que el comportamiento humano está determinado por las consecuencias que le siguen. En el ámbito laboral, si una conducta —como cumplir metas o trabajar en equipo— es seguida de un refuerzo positivo (por ejemplo, elogios o incentivos), es más probable que dicha conducta se repita, generando satisfacción en el proceso.

Esta teoría explica cómo los sistemas de incentivos, recompensas y reconocimiento pueden aumentar tanto la motivación como la percepción de satisfacción del trabajador (Martínez & Gómez, 2022).

3.3. Marco conceptual

Ansiedad

Según Alarcón y Medina (2022), la ansiedad se manifiesta como un estado de sufrimiento, conmoción cerebral y uso excesivo asociado con síntomas mentales y físicos. Esta reacción emocional hace que un individuo anticipe posibles amenazas y busque soluciones a los escenarios que se perciban como riesgosos, activen los procesos de ansiedad y los mecanismos de dominio para proteger su integridad y estabilidad emocional.

Agorafobia

Según Torres y Delgado (2021), los síntomas de ansiedad generalmente se asocian con un miedo prolongado de que el individuo tiende a evitar situaciones en las que percibe dificultades para huir o recibir apoyo, teniendo en cuenta el sufrimiento emocional. Este comportamiento que se puede evitar se caracteriza por trastornos ansiosos y puede limitar la función individual, social y comercial del individuo.

Angustia

Según Gutiérrez y Ponce (2021), la ansiedad es un estado emocional que puede ocurrir sin una causa externa obvia que se manifiesta independientemente del entorno ambiental. Esta ruptura entre el estímulo real y la reacción emocional hace que una persona experimente una amenaza dispersa, lo que dificulta su origen y causa incomodidad constante.

Autoestima

Es la valoración propia de una persona con respecto a su yo interior, puede ser valoración favorable o desfavorable que depende mucho de su manera de pensar (Peiró, 2021).

Cognitivo

Según Rivas y Camacho (2022), las personas tienen una estructura cerebral altamente desarrollada, lo que les permite desarrollar habilidades cognitivas complejas que son esenciales para resolver problemas y adaptarse al entorno cambiante. Esta capacidad es el factor principal en su supervivencia y desarrollo sociocultural, que facilita el pensamiento abstracto, la toma de decisiones y la autorregulación emocional.

Estresores

Según Linares y Castro (2021), los estímulos estresores o desencadenantes emocionales son aquellos factores del entorno que alteran el equilibrio psicológico del individuo, generando una respuesta de tensión, incomodidad o angustia.

Fobias

Según González y Ramírez (2020), las fobias constituyen una manifestación clínica de la ansiedad, caracterizadas por un temor incontrolable que interfiere significativamente en la vida cotidiana de la persona

Fortalecer

Según Herrera y Campos (2021), el desarrollo personal se construye a través de factores colectivos e individuales, integrando tanto el talento como la capacidad de gestión que una persona ejerce sobre su posición en la vida. Este proceso implica una conducta responsable, reflexiva y, en ocasiones, arriesgada, orientada a

transformar el entorno de acuerdo con sus metas y necesidades, adaptándose a la vez a las nuevas condiciones generadas por dicho cambio.

Líder

Aquel individuo con cualidades capaz de direccionar a un conjunto de individuos a un mismo objetivo, basado en su competencia, conocimientos y la toma de decisiones (Pérez y Gardey, 2021).

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que permite medir, analizar y establecer relaciones objetivas entre variables mediante el uso de técnicas estadísticas y datos numéricos. Según Sánchez y Torres (2021), el enfoque cuantitativo se caracteriza por su rigidez en la recopilación y análisis de datos para probar hipótesis preformuladas y resultados generalizados para mayores poblaciones. En este estudio, dicho enfoque es suficiente para evaluar el vínculo entre un nivel de alarma y la satisfacción con el trabajo del personal de enfermería.

4.1. Tipo y nivel de investigación

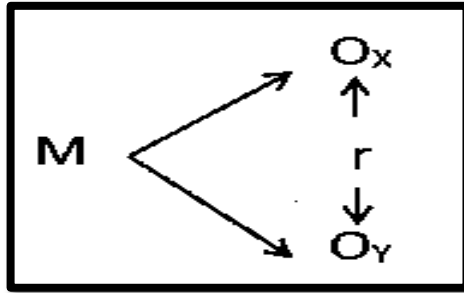
Para el tipo de estudio, se clasifica como el tipo aplicable, ya que su objetivo principal es utilizar el conocimiento teórico existente de las variables probadas, el objetivo y la satisfacción con el trabajo, para resolver un problema específico en un contexto determinado. Según López y Gamarra (2020), los estudios de aplicaciones se centran en resolver problemas reales utilizando teorías, patrones o principios precedidos. A este respecto, el propósito del estudio actual es crear sugerencias o estrategias que puedan ayudar a mejorar con el entorno de un psicólogo profesional de la salud, basado en el análisis de la relación entre los factores emocionales y su percepción de la satisfacción laboral. El estudio actual se enmarca en el nivel de correlación, ya que su objetivo principal es determinar la relación estadística entre la ansiedad variable y la satisfacción con el trabajo, manipulando deliberadamente uno de ellos. Según Ramírez y Quispe (2020), los estudios de correlación le permiten identificar la relación entre dos o más variables, evaluando si los cambios en uno de ellos están relacionados con los cambios en el segundo. A este respecto, el propósito del estudio es analizar si los niveles más altos de alarmas están asociados con una

menor satisfacción con el trabajo con el personal de enfermería del Hospital Vitarte sin interferir con su contexto o sin condiciones de trabajo.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño metodológico de este estudio no es una sección cruzada experimental y correlación. Este tipo de diseño es esencial cuando el investigador manipula deliberadamente las variables, pero observa fenómenos cuando ocurren en un contexto natural para describir y analizar la relación entre ellas en un momento dado (Sánchez y Rodríguez, 2021). En este caso particular, el personal de atención no interferirá con el nivel de alarma o satisfacción con el trabajo, pero los datos se recopilan utilizando cuestionarios aprobados para determinar si existe una correlación entre las dos variables. Según Hurtado y Fernández (2020), el diseño no experimental de tipo transversal permite recolectar información en un solo punto en el tiempo, lo cual es adecuado para estudios con objetivos exploratorios o explicativos en contextos clínicos u organizacionales.

El estudio se enmarca dentro de un **diseño correlacional**, ya que tiene como finalidad examinar la **relación estadística entre dos variables**: la ansiedad y la satisfacción laboral. Según Rivas y Mendoza (2022), los diseños correlacionales permiten determinar el grado y la dirección de asociación entre variables, sin establecer una relación causal directa. Este tipo de diseño es útil cuando se desea explorar posibles vínculos significativos que puedan orientar futuras investigaciones o intervenciones en contextos laborales. En este caso, se busca conocer si existe una asociación entre el nivel de ansiedad y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del **Hospital Vitarte**, sin manipular ninguna de las condiciones del entorno.



Donde:

M =Personal de enfermería

Ox=Ansiedad

Oy=Satisfacción laboral

R =Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

H.E.2: Existe relación significativa entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

H.E.3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral (según la SL-SPC) y los niveles de ansiedad del personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

4.4. Identificación de las variables

Variable X. Ansiedad

Dimensiones:

D1. Síntomas afectivos

D2. Síntomas somáticos

Variable Y. Satisfacción laboral

Dimensiones:

D1. Condiciones físicas y/o materiales

D2. Beneficios laborales y/o remunerativos

D3. Políticas administrativas

D4. Relaciones interpersonales

D5. Realización personal

D6. Desempeño de tareas

D7. Relación con la autoridad

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Ansiedad	- Síntomas afectivos	- Desintegración mental - Aprehensión - Ansiedad - Miedo	1, 2, 3, 4, 5	-Nunca o casi nunca (0) -Algunas veces (1) -Bastante frecuente (2) -Siempre o casi siempre (3)	Escala ordinal
	- Síntomas somáticos	- Temblores, dolores y molestias corporales - tendencias a la fatiga y debilidad - Intranquilidad - Palpitaciones - Mareos - Desmayos - Náuseas y vómitos - Bochornos, Insomnio - Pesadillas	6, 7, 8, 9, 10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Satisfacción laboral	-Condiciones Físicas y/o materiales.	- Atención oportuna. - Solución efectiva	1, 13, 21, 28, 32	-Totalmente en desacuerdo (TD) 0 -En desacuerdo (D) 1 - Indeciso (I) 2 - De acuerdo (A) 3 -Totalmente de acuerdo (TA) 4	Escala ordinal
	-Beneficios laborales y/o remunerativo.	- Sueldo - Reconocimientos - Seguridad	2, 7, 14, 22		
	-Políticas administrativas	- Metas - Objetivos	8, 15, 17, 23, 33		
	-Relaciones interpersonales	- Trabajo en equipo - conocimientos.	3, 9, 16, 24		
	-Realización personal.	- Objetivos personales. - Comprende la situación del usuario.	,29,34		
	-Desempeño de tareas.	- Manejo de funciones - Valoración de tareas y actividades diarias.	5,11,19,26, 30, 35		
	-Relación con la autoridad.	- Apreciación valorativa. - Expresa algún vínculo propio con la autoridad del trabajo.	6,12,20,27,31		

4.6. Población – Muestra

Población

Según Camargo y Herrera (2021), la población en una investigación está compuesta por un conjunto de individuos que comparten una o más características específicas relacionadas con el fenómeno en estudio, lo que permite que sean observados, medidos y analizados de manera sistemática

La población se encuentra compuesta con 134 enfermeros del Hospital de Vitarte.

Muestra

De acuerdo con Flores y Montalvo (2020), la muestra está constituida por un subconjunto representativo de la población, integrado por unidades de análisis que son seleccionadas a través de procedimientos estadísticos o según criterios establecidos por el investigador.

A continuación, se muestra una explicación de la fórmula de población finitas.

Donde:

n = Tamaño de la muestra	n=78
Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	Z= 1.96
N = Universo	N= 134
P = Posibilidad de éxito (50%)	P= 0.5
Q = Posibilidad de error (50%)	Q= 0.5
E = Error muestral (1-10)	E= 0.05

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z \times N \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + Z \times p \times q}$$

n = 78

La muestra estuvo conformada de 78 enfermeros del Hospital Vitarte.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que trabaja en el Hospital de Vitarte
- Personal de enfermería de ambos sexos, que hayan aceptado ser parte del estudio y que hayan firmado su consentimiento informado.
- Personal de enfermería nombrado y cas regular.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no se encontraron presentes durante la evaluación
- Personal de enfermería que no hayan aceptado ser parte del estudio y que no hayan firmado su consentimiento informado.

Muestreo

El presente estudio emplea un método de muestreo probabilístico, ya que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionado. Según Delgado y Torres (2021), el muestreo probabilístico garantiza una mayor representatividad de la muestra, reduciendo el sesgo de selección y permitiendo la generalización de los resultados a la población total. Esta estrategia es adecuada cuando se busca asegurar que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades para formar parte del estudio, como es el caso del personal de enfermería del Hospital Vitarte.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para realizar la recolección de datos, primeramente, se solicitó la carta de presentación a la universidad autónoma de Ica, y posterior a ello se procedió a presentarlo por mesa de partes del hospital Vitarte, donde finalmente se pudo llevar a cabo la aplicación de ambos instrumentos de manera presencial con el personal de enfermería.

Seguidamente se envió al área de jefatura correspondiente, un formato en Microsoft con el título de la tesis de ansiedad y satisfacción laboral; y así mismo se agregó en el formulario, el llenado “consentimiento informado” para que pueda ser firmado por el personal de enfermería e indiquen si están de acuerdo o no en participar de la investigación.

Técnica

Psicometría

Según Romero y Pacheco (2021), la medición de constructos psicológicos y sociales requiere establecer reglas precisas que orienten el desarrollo de **instrumentos empíricos válidos y confiables**. Su objetivo es traducir variables abstractas —como la ansiedad o la satisfacción laboral— en indicadores observables y cuantificables, lo que permite una evaluación rigurosa y estandarizada en contextos de investigación. La validez y la confiabilidad son criterios fundamentales en este proceso, ya que garantizan que los instrumentos midan con exactitud y consistencia aquello que pretenden evaluar.

Instrumento

Escala para evaluar la ansiedad

Dicho inventario cuenta con 20 enunciados, cuya finalidad es la de evaluar los niveles de ansiedad, está dividido en dos dimensiones, síntomas afectivos y síntomas somáticos.

Ficha técnica del instrumento:

Ficha técnica del instrumento de la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung.

Nombre original del instrumento	Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung
Autor	Zung (1971)
Adaptación- peruana	Astocondor (2001)
Nombre del instrumento adaptado	Escala para evaluar la ansiedad
Objetivo	Determinar el nivel de ansiedad
Procedencia	Berlín
Administración	Individual y colectiva
Tiempo	30 minutos
Muestra	De 17 en adelante
Dimensiones	- Síntomas afectivos - Síntomas somáticos
Escala valorativa	-Nunca o casi nunca -Algunas veces -Bastante frecuente -Siempre o casi siempre

Tabla 1.

Baremación de la variable ansiedad y de sus dimensiones.

	Baja	Regular	Alta
Síntomas afectivos	0-4	5-9	10-15
Síntomas somáticos	0-14	15-29	30-45
Ansiedad	0-19	20-39	40-60

Validez

La validez fue por tres expertos, con maestría en psicología que se encuentran registrado en SUNEDU, como:

Dra.Ps. Angelit Morveli Palomino

Mg. Ps. Melky Delgado Bravo

Mg. Ps. Juana Anselmo Izaguirre

Los expertos validaron los instrumentos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando por unanimidad los resultados fueron positivos.

Confiabilidad

Para su confiabilidad se utilizó la metodología de Alfa de Cronbach debido al que el inventario empleado tendrá alternativas politómicas, el índice de pertinencia resultante demostrará el objetivo del instrumento. Siendo el valor de 0,688.

Escala Satisfacción Laboral SL- SPC:

Fue medida por Palma (1999); está constituida por 35 ítems, las cuales dan puntuación del 0 al 4 donde 0 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

Ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica del instrumento de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Nombre original del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor	Palma (1999)
Adaptación	Daza (2015)
Finalidad	Establecer el nivel de satisfacción laboral en enfermeros.
Procedencia	Lima - Perú
Aplicable	Colectiva e personal
Tiempo	30 minutos
Muestra	De 17 en adelante
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">-Beneficios laborales y/o remunerativo.-Condiciones físicas y/o materiales.-Desempeño de tareas.-Políticas administrativas.-Relaciones interpersonales.-Realización personal.-Relaciones de autoridad.
Escala valorativa	<ul style="list-style-type: none">-Totalmente de acuerdo-De acuerdo-Indeciso-En desacuerdo-Totalmente en desacuerdo
Validez	El Instrumento tiene validez de constructivo y recurrente de 0.05.
Confiabilidad	Para su confiabilidad se utilizó la metodología de Alfa de Cronbach debido al que el inventario empleado, el instrumento tiene una confiabilidad de un valor de 0.688

Tabla 2.

Baremación de la variable satisfacción laboral y de sus dimensiones.

	Baja	Parcial insatisfacción laboral	Regular	Parcial satisfacción laboral	Alta
Condiciones físicas y/o materiales	0-3	4-7	8-11	12-15	16-20
Beneficios laborales y/o remunerativos	0-2	3-5	6-8	9-11	12-16
Políticas administrativas	0-3	4-7	8-11	12-15	16-20
Relaciones sociales	0-2	3-5	6-8	9-11	12-16
Desarrollo personal	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24
Desempeño de tareas	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24
Relación con la autoridad	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24
Satisfacción laboral	0-28	29-57	58-86	87-115	116-144

Nota. Data de resultados**4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Después de recopilar los datos necesarios, se clasificó dicha información para llegar a conclusiones que nos permitió finalmente responder a las preguntas de investigación correspondientes. Ya obtenida la información, se tuvo en cuenta los siguientes conceptos.

Estadística descriptiva

Según Castro y Méndez (2021), el análisis estadístico descriptivo comprende un conjunto de técnicas numéricas y gráficas utilizadas para organizar, resumir y representar datos recolectados en una investigación. Su propósito es explicar y evaluar los resultados de manera clara, sin emitir generalizaciones ni inferencias

sobre la población total, permitiendo una primera aproximación al comportamiento de las variables estudiadas.

Codificación

Los datos son escogidos y se crea códigos de los individuos muestrales, de manera que exista un mejor control de los participantes.

Calificación

Constará de fijar un valor a cada una de las alternativas en cuanto a los instrumentos ya establecidos en la ficha técnica.

Tabulación de datos

En este proceso se crea una base donde se plasmen los puntajes de cada una de las preguntas establecidas en los instrumentos de manera que se apliquen estadígrafos que toleran las características de la estructura de datos, por su condición del estudio se empleara las frecuencias y los porcentajes.

Interpretación de los resultados

En esta etapa una vez tabulados los datos se presentan en tablas y figuras, estos serán interpretados en función de la variable.

Estadística inferencial

Según Ríos y Calderón (2021), las técnicas estadísticas inferenciales permiten formular conclusiones o generalizaciones sobre una población a partir del análisis de los datos obtenidos en una muestra representativa. Este tipo de análisis se basa en cálculos numéricos que parten de valores específicos recolectados de un subconjunto de la población, seleccionado bajo criterios rigurosos, con el fin de estimar parámetros, probar hipótesis y tomar decisiones informadas en el contexto investigativo.

Comprobación de hipótesis

Se utilizan técnicas estadísticas para procesar las hipótesis de trabajo; evaluar las hipótesis del estudio para fundamentar una evaluación de naturalidad; establecer si la información es o no paramétrica y determinar el coeficiente de correlación apropiado.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	16	20,5%
	Femenino	62	79,5%
	Otros	0	0,0%
Edad	22 - 30 años	23	29,5%
	31 - 40 años	17	21,8%
	41 - 50 años	22	28,2%
	51 - 60 años	16	20,5%
Estado civil	Soltero (a)	19	24,4%
	Casado (a)	33	42,3%
	Conviviente	20	25,6%
	Separado / Divorciado (a)	6	7,7%
	Viudo (a)	0	0,0%
Situación laboral	Nombrado (a)	33	42,3%
	Contratado (a)	45	57,7%
Horas de trabajo	12 horas de noche	45	57,7%
	12 horas de día	33	42,3%
Tuno	Fijo	41	52,6%
	Rotativo	37	47,4%

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Ansiedad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	2,6%
Regular	75	96,2%
Alta	1	1,3%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

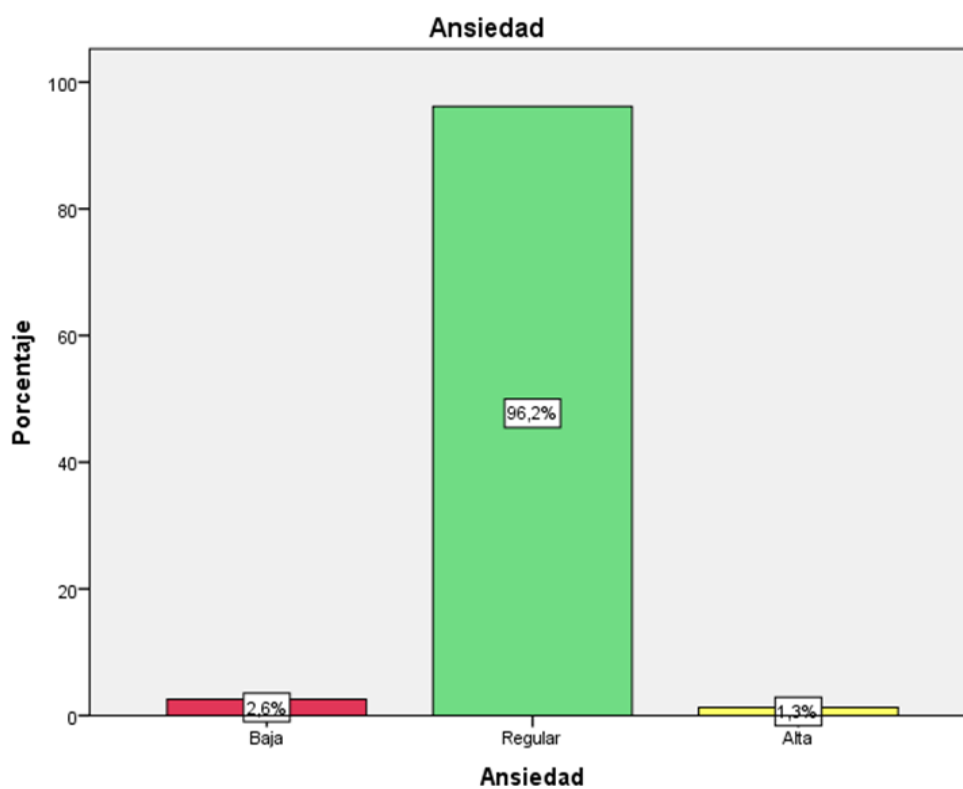


Figura 1. Ansiedad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 5.

Síntomas afectivos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	34	43,6%
Regular	41	52,6%
Alta	3	3,8%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados.

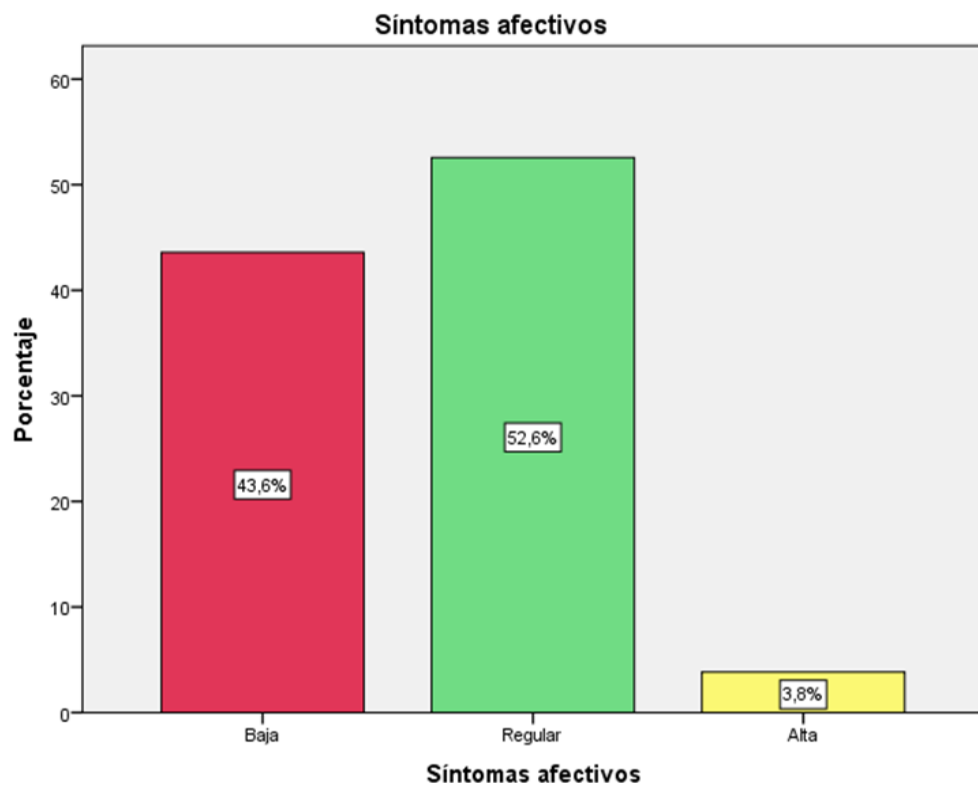


Figura 2. Síntomas afectivos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 6.

Síntomas somáticos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	3,8%
Regular	71	91,0%
Alta	4	5,1%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

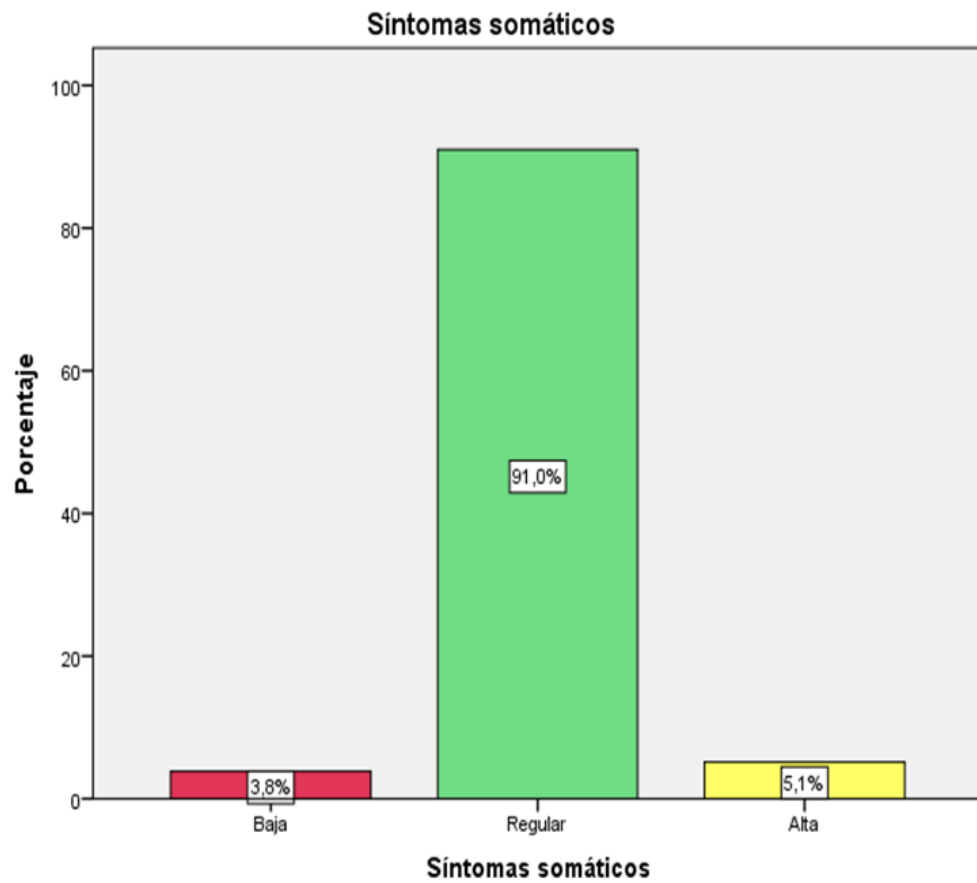


Figura 3. Síntomas somáticos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 7.

Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	9	11,5%
Parcial satisfacción laboral	36	46,2%
Alta	33	42,3%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

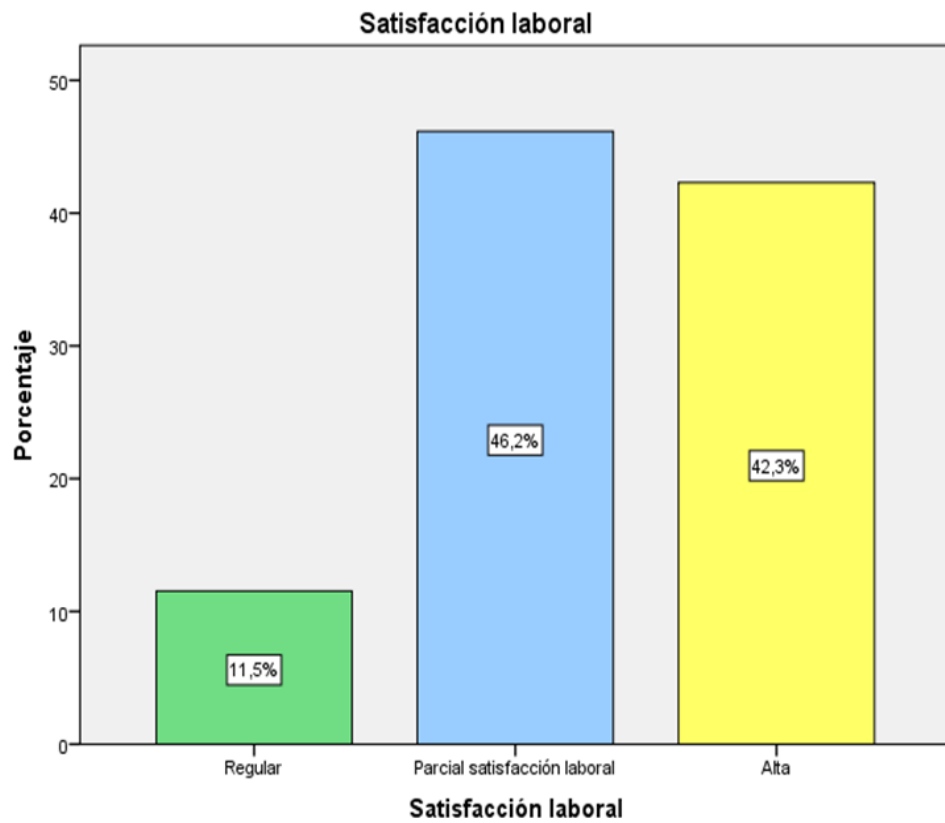


Figura 4. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Tabla 8.

Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial insatisfacción laboral	1	1,3%
Regular	3	3,8%
Parcial satisfacción laboral	15	19,2%
Alta	59	75,6%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados.

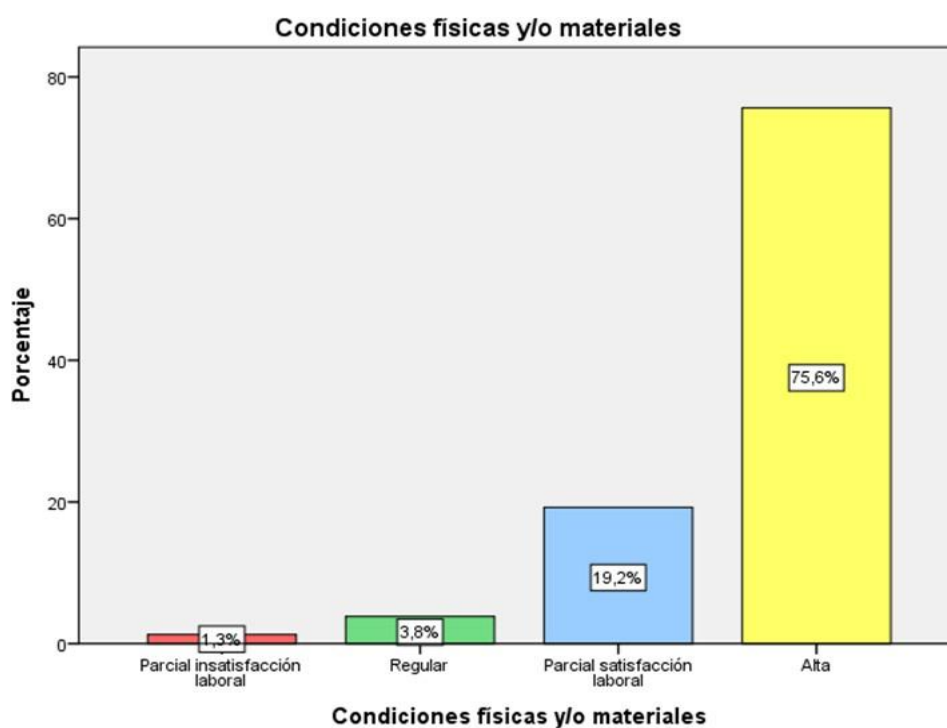


Figura 5.

Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 9.

Beneficios laborales y/o remunerativos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Baja	6	7,7%
Parcial insatisfacción laboral	25	32,1%
Regular	25	32,1%
Parcial satisfacción laboral	12	15,4%
Alta	10	12,8%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados.

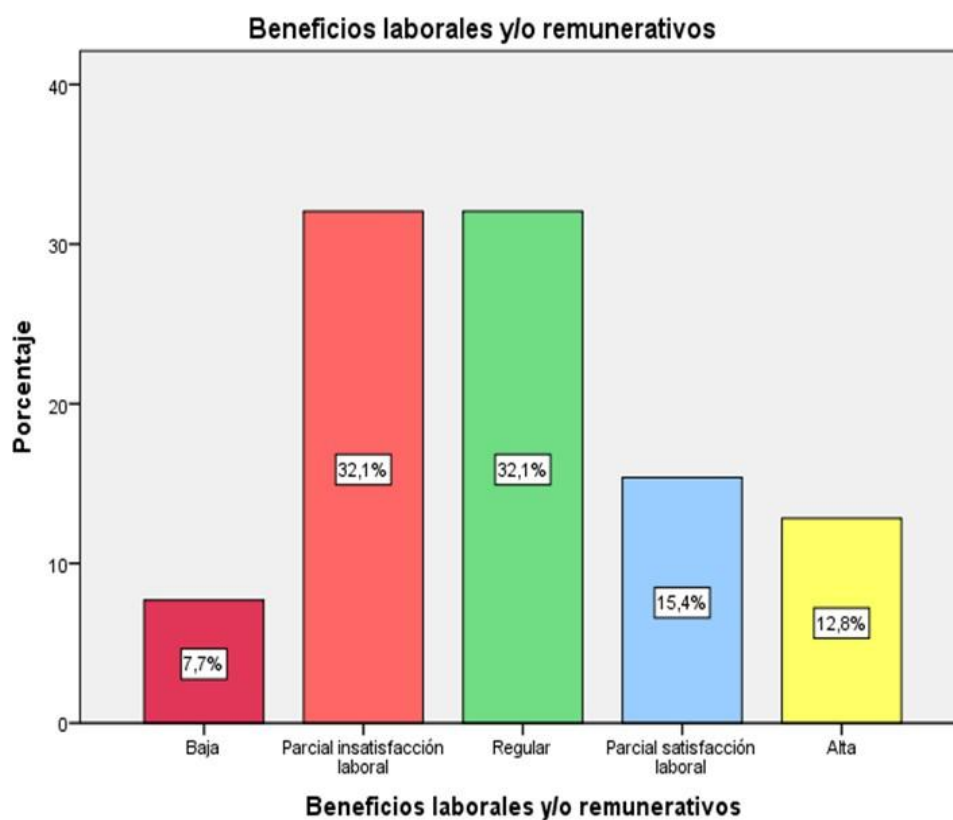


Figura 6. Beneficios laborales y/o remunerativos en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Tabla 10.

Políticas administrativas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial insatisfacción laboral	3	3,8%
Regular	18	23,1%
Parcial satisfacción laboral	37	47,4%
Alta	20	25,6%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

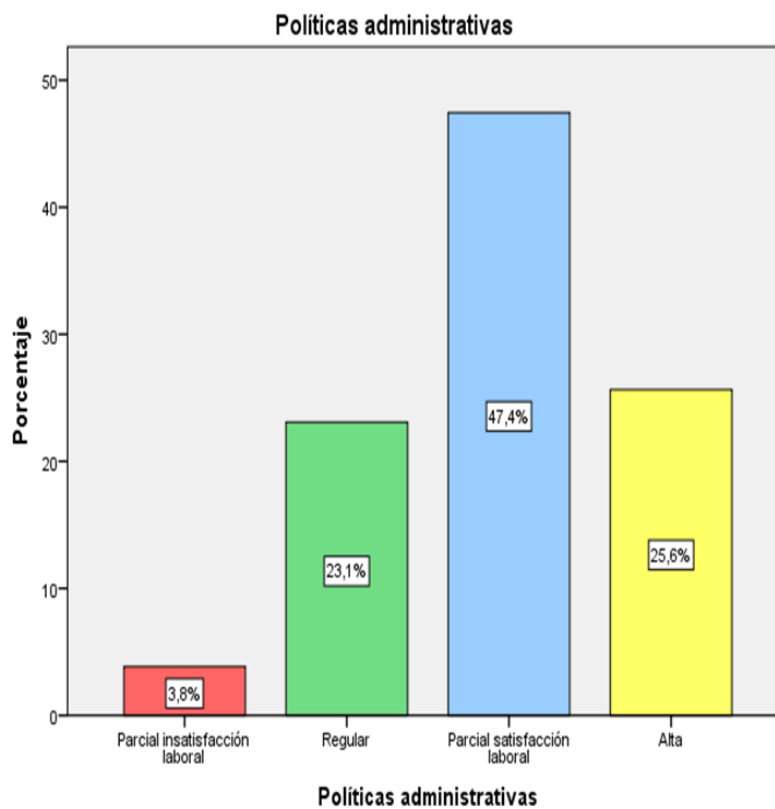


Figura 7. Políticas administrativas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 11.

Relaciones sociales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	1	1,3%
Parcial satisfacción laboral	14	17,9%
Alta	63	80,8%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

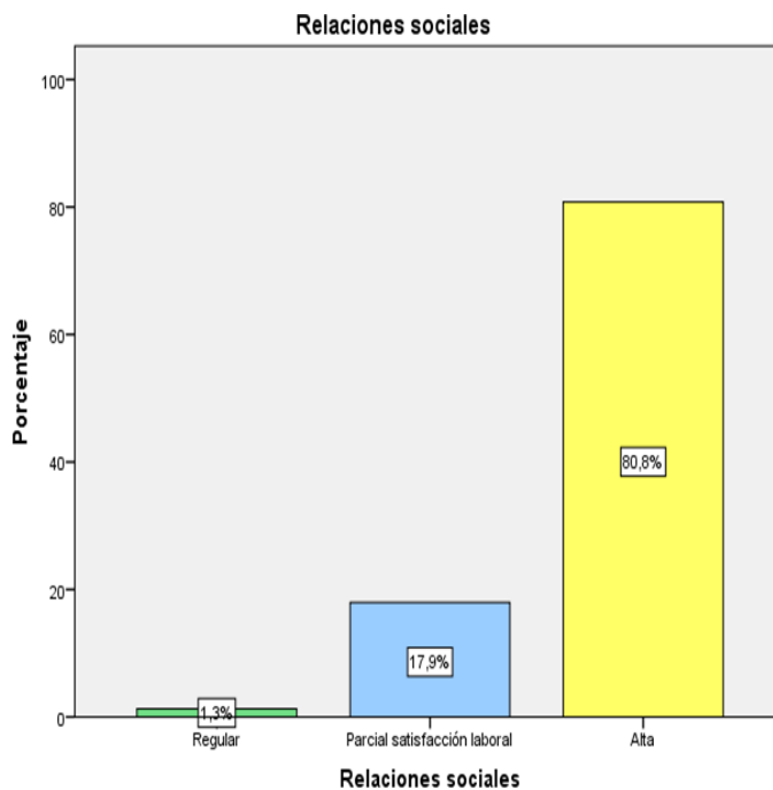


Figura 8. Relaciones sociales en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 12.

Desarrollo personal en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	3	3,8%
Parcial satisfacción laboral	10	12,8%
Alta	65	83,3%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

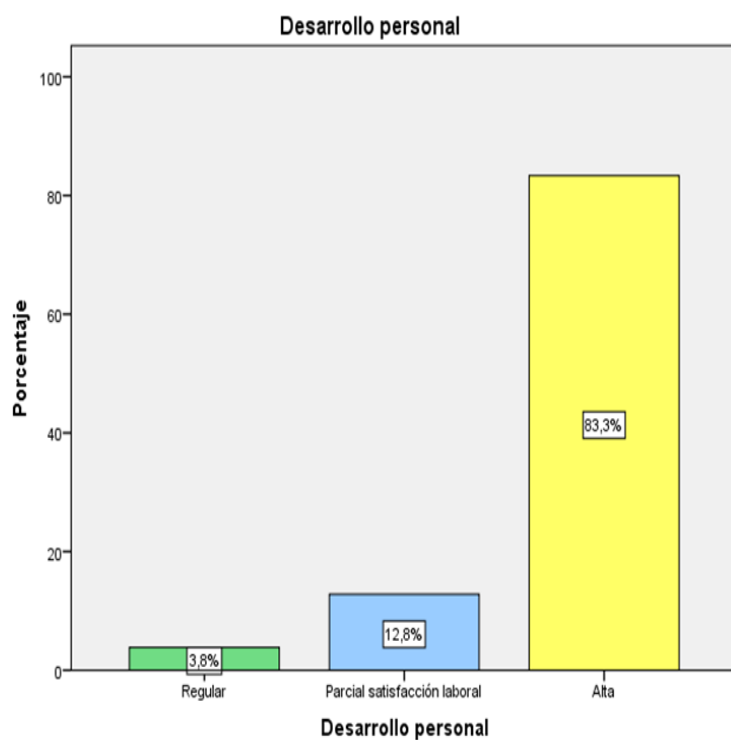


Figura 9. Desarrollo personal en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 13.

Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Regular	1	1,3%
Parcial satisfacción laboral	17	21,8%
Alta	60	76,9%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

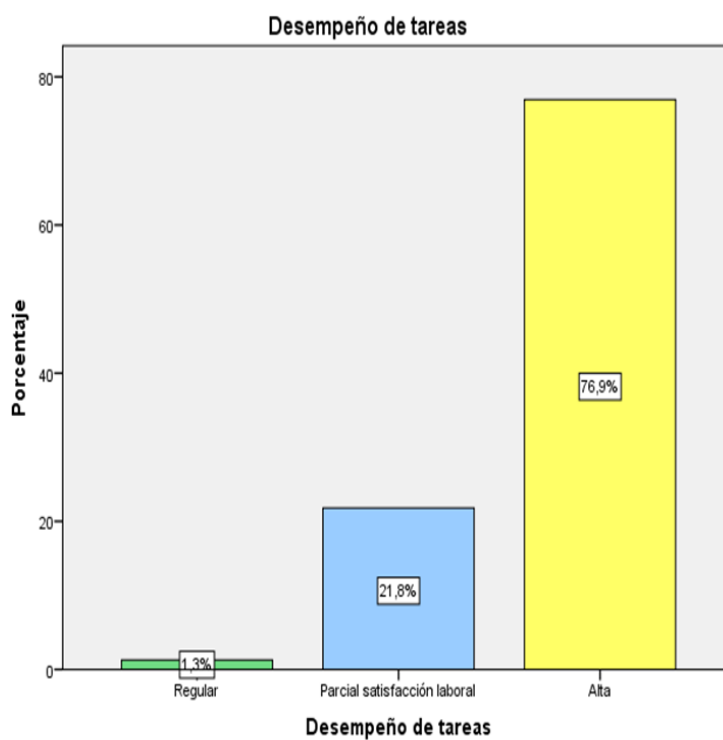


Figura 10: Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Tabla 14.

Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial insatisfacción laboral	1	1,3%
Regular	17	21,8%
Parcial satisfacción laboral	46	59,0%
Alta	14	17,9%
Total	78	100,0%

Fuente: Data de resultados

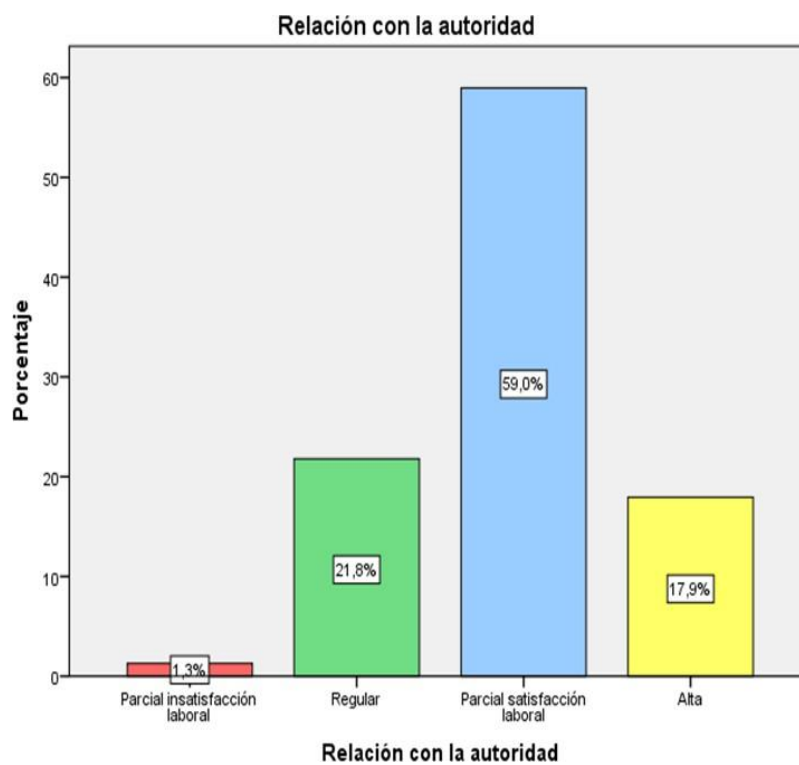


Figura 11: Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

5.2. Interpretación de Resultados

En la tabla 4 y figura 1, se observa que el nivel de ansiedad del personal de enfermería donde el 2,6% se ubica dentro de la categoría baja, el 96,2% regular y el 1,3% en la categoría de alta.

En la tabla 5 y figura 2, se observa que el nivel de la dimensión síntomas afectivos en el personal de enfermería donde el 43,6% se ubica dentro de la categoría baja, el 52,6% regular y el 3,8% en la categoría alta.

En la tabla 6 y figura 3, se observa que el nivel de la dimensión síntomas somáticos en el personal de enfermería donde el 3,8% se ubica dentro de la categoría baja, el 91% regular y el 5,1% en la categoría alta.

En la tabla 7 y figura 4, se observa que el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería donde el 11,5% se ubica dentro de la categoría regular, el 46,2% parcial satisfacción laboral, y el 42,3% en la categoría alta.

En la tabla 8 y figura 5, se observa que el nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería donde el 1,3% se ubica dentro de la categoría parcial insatisfacción laboral, el 3,8% regular, el 19,2% parcial satisfacción laboral y el 75,6% en la categoría alta.

En la tabla 9 y figura 6, se observa que el nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en el personal de enfermería donde el 7,7% se ubica dentro de la categoría baja, el 32,1% parcial insatisfacción laboral, el 32,1% regular, el 15,4% parcial satisfacción laboral y el 12,8 % en la categoría alta.

En la tabla 10 y figura 7, se observa que el nivel de la dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería donde el 3,8% se ubica dentro de la categoría parcial insatisfacción laboral, el 23,1% regular, el 47,4% parcial satisfacción laboral y el 25,6% en la categoría alta.

En la tabla 11 y figura 8, se observa que el nivel de la dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería donde el 1,3% se ubica dentro de la categoría regular, el 17,9% parcial satisfacción laboral y el 80,8% en la categoría alta.

En la tabla 12 y figura 9, se observa que el nivel de la dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería donde el 3,8% se ubica dentro de la categoría regular, el 12,8% parcial satisfacción laboral y 83,3% en la categoría alta.

En la tabla 13 y figura 10, se observa que el nivel de la dimensión. desempeño de tareas en el personal de enfermería donde el 1,3% se ubica dentro de la categoría regular, el 21,8% parcial satisfacción laboral y el 76,9% en la categoría alta.

En la tabla 14 y figura 11, se observa que el nivel de la dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería donde el 1,3% se ubica dentro de la categoría parcial insatisfacción laboral, el 21,8% regular, el 59% parcial satisfacción laboral y el 17,9% en la categoría alta.

VI. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0.05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 15.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Est.	gl	Sig.
Síntomas afectivos	,148	78	,000
Síntomas somáticos	,132	78	,002
Ansiedad	,116	78	,011
Condiciones físicas y/o materiales	,182	78	,000
Beneficios laborales y/o remunerativos	,114	78	,014
Políticas administrativas	,172	78	,000
Relaciones sociales	,234	78	,000
Desarrollo personal	,231	78	,000
Desempeño de tareas	,201	78	,000
Relación con la autoridad	,114	78	,014
Satisfacción laboral	,138	78	,001

Fuente: Data de resultados

La muestra de la presente investigación fue mayor a 50 personas, para lo cual se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la ejecución estadística de la prueba de normalidad, siendo todos los resultados menores a 0.05. Por lo tanto, se revela estar frente a datos con una distribución no paramétrica, de forma que se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			Ansiedad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ansiedad	Coefficiente de correlación	1,000	-,126
		Sig. (bilateral)	.	,271
		N	78	78

	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,126	1,000
		Sig. (bilateral)	,271	.
		N	78	78

El p valor obtenido (Sig. = 0,271) es mayor al valor de significancia 0,05, de manera que se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

	Síntomas afectivos	Satisfacción laboral
--	-----------------------	-------------------------

Rho de Spearman	Síntomas afectivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

El p valor obtenido (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0.05, de manera que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, existe una relación significativa entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024. Además, según en coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es igual a -0,421 es una correlación negativa moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. H_0 : $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Hipótesis alterna. H_a : $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			Síntomas somáticos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síntomas somáticos	Coefficiente de correlación	1,000	,135
		Sig. (bilateral)	.	,239
		N	78	78
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,239	.
		N	78	78

El p valor obtenido (Sig. = 0,239) es mayor al valor de significancia 0.05, de manera que se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, no existe una relación significativa entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los datos obtenidos en el presente estudio permitió observar que la ansiedad no guarda una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte. Este resultado contrasta con diversas investigaciones internacionales que han planteado una correlación directa ente estos factores.

7.1 comparación de resultados

El estudio de Modaresnezhad et al. (2021), realizado en Estados Unidos, reveló que la ansiedad generada por condiciones laborales adversas reducía de forma considerable la satisfacción laboral. Sin embargo, al igual que en el presente estudio, Martínez y Guamán (2024) en Ecuador encontraron una correlación moderada pero poco significativa entre salud mental y satisfacción laboral, lo que sugiere que la ansiedad, por sí sola, no necesariamente predice insatisfacción en el entorno hospitalario. A nivel nacional, los estudios de Llauca (2024) apoyan esta perspectiva y no encuentran vínculo entre ansiedad y satisfacción con el trabajo en ICA en un hospital público. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de tener en cuenta otros factores contextuales, como el tipo de unidad hospitalaria, el clima organizacional y el apoyo institucional que podría modular esta relación.

Por otro lado, cuando la variable de alarma se convirtió en su división de tamaño, se descubrió que los síntomas emocionales mostraron una conexión negativa y moderada con la satisfacción con el trabajo que coincide con Modaresnezhad et al. (2021), que enfatiza que las emociones negativas, como la frustración, las preocupaciones excesivas y los conflictos interpersonales, tienen un impacto directo en la percepción del entorno laboral. Esta correlación negativa también es apoyada por González (2020), quien descubrió que el pozo emocional de las enfermeras tuvo un impacto directo en su

compromiso y satisfacción con el trabajo. Esto confirma que los síntomas de ansiedad emocional, que son más que síntomas somáticos, tienen un efecto significativo en la experiencia laboral profesional de las enfermeras que afectan su motivación, productividad y sensación de sufrimiento.

Por el contrario, los síntomas somáticos no mostraron una conexión estadísticamente significativa con la satisfacción con el trabajo, que puede explicarse a partir de las perspectivas de comportamiento cognitivo, por lo que en lo que respecta a estos síntomas, como la fatiga, la tensión muscular o la incomodidad física, pueden interpretarse como prácticas profesionales normales, no siempre asociados con la frustración. Los estudios de Martínez y Guamán (2024) en los componentes fisiológicos de la alarma también mostraron un vínculo débil con la satisfacción con el trabajo y reforzaron esta interpretación. Del mismo modo, Llauca (2024) reveló que, aunque bajo en su prueba, no fue bajo, eso no significa un cambio significativo en la satisfacción del personal. Esto crea la posibilidad de que, debido al estrés de los negocios, puede haber mecanismos de gestión física que puedan haber desarrollado mecanismos físicos de superación que reducen la percepción de la incomodidad general relacionada con el entorno laboral.

Finalmente, los hallazgos permiten reflexionar sobre la complejidad de la relación entre las variables psicológicas y el bienestar laboral del personal de salud. Estudios como el de Bastidas (2024) en Ecuador han demostrado que los factores de riesgo psicosociales — como la exigencia emocional o el bajo apoyo institucional— influyen notablemente en los estados emocionales de los trabajadores, y, por ende, en su percepción de satisfacción. En esta línea, Fonseca, Huatuco y Meza (2023) destacan que el estrés y la carga emocional impactan negativamente en la satisfacción laboral en instituciones especializadas, como hospitales oncológicos. En conjunto, estos estudios sugieren que abordar el malestar emocional desde una

perspectiva integral, incorporando factores individuales y organizacionales, resulta clave para preservar el bienestar del personal de enfermería. El presente estudio contribuye a esta discusión, al evidenciar que no toda manifestación de ansiedad tiene un impacto uniforme sobre la satisfacción laboral, por lo que se requieren intervenciones diferenciadas que consideren las dimensiones emocionales más relevantes en cada contexto laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que no existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024; habiendo obtenido un p valor > 0.05 , de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Segunda: Se establece que existe relación significativa entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte Lima - 2024; habiendo obtenido un p valor < 0.05 así mismo la correlación de Rho de Spearman fue de 0,421 siendo esta negativa moderada.

Tercera: Se establece que no existe una relación significativa entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024; habiendo obtenido un p valor > 0.05 , de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Recomendaciones

Primera: Al área de Psicología implementar planes psicoterapéuticos estructurados para que los profesionales de enfermería y todos los profesionales en general tengan una buena salud mental y puedan implementar medidas efectivas para prevenir situaciones difíciles con problemas psicológicos y problemas tanto internos como externos.

Segunda: Al área de Recursos Humanos debe fortalecer más en el desarrollo de las habilidades blandas como estrategia para potenciar al personal de enfermería en general y crear planes anuales de capacitación y actividades en equipo para mejorar la satisfacción laboral.

Tercera: Al personal de enfermería en general debe mantener un estilo de vida saludable, participar en actividades recreativas y participar en actividades sociales entre todos los profesionales y sus familias. Actividades colectivas, eventos deportivos como: Campeonatos internos anuales para fomentar la amistad y actividades recreativas, y tener un momento de relajación y no propiciar la ansiedad en el personal.

Cuarta: A los futuros investigadores, realizar investigaciones que ayuden a mejorar a ambas variables, con honestidad, un buen análisis riguroso de datos, deben estar comprometidos con la verdad y seguir las normas profesionales. Tener principios sólidos para una buena conducta responsables en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanya, J. (2024). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024 [Trabajo de grado, Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11478>
- Albán, E., Pinta, A., Albán, E., & Chicaiza, D. (2024). Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. *Revista Científica De Salud BIOSANA*, 4(4), 1-12.
<https://doi.org/10.62305/biosana.v4i4.172>
- Astocondor, R. (2001). Adaptación peruana de la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung. *Revista Peruana de Psicología*, 9(1), 99-106.
- Baskyn, R., & Bartlett, L. (2021). Causas y consecuencias del estrés laboral: Una perspectiva multidimensional. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 14(2), 58-73.
- Bastidas, R. (2024). Influencia de la ansiedad, depresión y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital San Luis de Otavalo, provincia de Imbabura. *Revista Ecuatoriana de Salud Ocupacional*, 13(1), 45-62.
- Camargo, M., & Herrera, L. (2021). Definición y características de la población en investigación científica. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 18(2), 45-53.
- Cárdenas, F., & Díaz, M. (2023). Estrategias para la mejora del ambiente laboral y su impacto en la atención hospitalaria. *Revista de Gestión en Salud*, 22(1), 101-117.
- Carrasco, E. (2020). Ansiedad y hábitos de estudios en escolares de una institución educativa particular en Arequipa- 2021. [Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]
<https://acortar.link/jWUKLX>
- Castillo, M. (2021). Ansiedad en personal de enfermería en servicios críticos durante la pandemia por COVID-19: Estudio en un hospital público de Piura. *Revista Peruana de Salud Pública*, 27(1), 41-55.

- Castro, L., & Mejía, F. (2020). Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de salud durante la pandemia. *Revista Peruana de Psicología y Salud Ocupacional*, 12(2), 45-53.
- Castro, R., & Méndez, F. (2021). Técnicas de estadística descriptiva para la investigación social. *Revista de Estadística Aplicada*, 10(1), 22- 33.
- Daza, M. (2015). *Adaptación y validación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en personal de salud* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima).
- Delgado, J., & Torres, P. (2021). Muestreo probabilístico y su aplicación en estudios de salud. *Revista Peruana de Metodología de la Investigación*, 7(2), 70-80.
- Díaz, J., Guzmán, L., y Rondan, C. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022. [Trabajo de grado, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7796>
- Esakandari, H., Nabi-Afjadi, M., Fakkari-Afjadi, J., Farhadloo, M., Miresmaeili, S. M., & Bahreini, E. (2020). A comprehensive review of COVID-19 characteristics. *Biological Procedures Online*, 22, 19. <https://doi.org/10.1186/s12575-020-00128-2>
- Fernandez, R., Lord, H., Moxham, L., Middleton, R., & Halcomb, E. (2021). Anxiety among Australian nurses during COVID 19. *Collegian*, 28(4), 357-358. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.05.002>
- Flores, C., & Montalvo, S. (2020). Técnicas y tipos de muestreo en investigación cuantitativa. *Revista Iberoamericana de Métodos*, 5(3), 50-65.
- Fonseca, S., Huatuco, H., & Meza, A. (2023). Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. *Revista Peruana de Psicología y Salud Ocupacional*, 15(1), 101-115.
- Franco, C. (2021). Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio

- Concordia, Entre Ríos [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Rosario]. <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/23297>
- Galarreta, [Iniciales]. (2024). Estrés y ansiedad del personal de enfermería del Hospital Vitarte, 2023. Perú.
- Galla, B., Morales, T., & Ramos, L. (2024). Manejo de preocupaciones y trastornos de ansiedad: Un enfoque clínico. *Revista Internacional de Psicología Clínica*, 30(1), 12-25.
- García, M., Smith, J., & Lee, A. (2020). Workload, anxiety, and job satisfaction among nurses in the US and Canada. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1504-1511. <https://doi.org/10.1111/jonm.13082>
- Gómez-Carrillo, A., & Ortega, S. (2021). Manifestaciones psicosomáticas de la ansiedad: Un enfoque clínico. *Revista de Psicología y Neurociencia*, 10(3), 122-137.
- Gonzales, M., & Méndez, R. (2022). Reconocimiento y clima laboral como predictores del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 28(1), 91-102.
- González, M. (2020). Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española. *Revista Española de Salud Pública*, 94, e202004033.
- Hernández-Guzmán, L., & Rojas, F. (2021). Ansiedad y mecanismos de afrontamiento en contextos de alta exigencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 45-55. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.n1.5>
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14017>
- Huamani, J., & Magallanes, P. (2020). Insatisfacción laboral en empleados del sector salud de Chíncha. *Revista de Salud Laboral*, 8(1), 14- 22.
- Hurtado, J., & Fernández, M. (2020). Diseño no experimental de tipo transversal: aplicación en estudios clínicos y organizacionales. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación*, 6(2), 45-58.
- Justo, K. (2023). Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de

un hospital público de Lima 2023 [Trabajo de grado, Universidad Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9416/T061_70918296_T.pdf

- Lacayo, J. (2017). Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala [Tesis para optar el Título Profesional de licenciado en psicología industrial/organizacional, Universidad Rafael Landívar]
<https://acortar.link/Hl0tKl>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976.
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- León, F. (2020) Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional de huacho, 2019 - 2020 [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<https://acortar.link/JYjuOo>
- Llauca, A. (2024). Satisfacción laboral y salud mental del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro, Ica 2022. *Revista Peruana de Salud Laboral*, 9(1), 33-45.
- Loja, C. (2024). Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud, Lima, 2024. *Revista Peruana de Gestión en Salud*, 7(2), 56-69.
- López, A., & Gamarra, P. (2020). Estudios aplicados en la investigación científica: enfoque y utilidad. *Revista de Investigación Científica*, 14(3), 101-115.
- López, S., & Muñoz, D. (2021). Bienestar y productividad en el entorno laboral: Un enfoque desde los factores estructurales y sociales. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 15(3), 67-82.

- Marcatoma, L., & Arévalo, R. (2023). Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(4), 631-643. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245>
- Martínez, A., & Guamán, S. (2024). Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay, Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 18(1), 23-37.
- Martínez, A., & Herrera, S. (2023). Relación entre ansiedad laboral y desempeño en instituciones de salud pública. *Revista Científica de Psicología Laboral*, 6(1), 33-47.
- Martínez, S., & López, F. (2020). Ansiedad neurótica: Conflictos internos y manifestaciones psíquicas. *Revista de Psicología Dinámica*, 12(4), 75-89.
- MDPI. (2022). Stress and occupational burnout of nurses working with COVID 19 patients. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12688. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912688>
- Modaresnezhad, M., Andrews, M., Mesmer, J., Viswesvaran, C., & Deshpande, S. (2021). Anxiety, job satisfaction, supervisor support, and turnover intentions among midcareer nurses: A structural equation modeling analysis. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1500-1512. <https://doi.org/10.1111/jonm.13225>
- Monterrosa, A. (2020). Prevalencia del trastorno de ansiedad generalizada en profesionales de salud durante COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 123-130.
- Morales, A., & Fernández, K. (2023). Niveles de ansiedad y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. *Revista de Ciencias de la Salud*, 21(2), 90-106.
- Moreno, C., Torres, L., & Valdez, R. (2021). Encuesta mundial sobre ansiedad en enfermeras durante la pandemia. *Revista Internacional de Salud Pública*, 15(4), 89-96.

- Obando, R., Arévalo, J., Aliaga, R. y Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia COVID-19. *Revista Índex de Enfermería*, 29(4), 225-229. <https://acortar.link/uM8X42>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Estrategias para mejorar las condiciones laborales en el sector salud* [Informe técnico].
- Palma, J. (1999). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID 19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901-907. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Peiró, R. (2021). Autoestima. *Economipedia*: <https://economipedia.com/definiciones/autoestima.html>.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Liderazgo. Definición. DE. <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2012). Estresores. Definición. DE. <https://definicion.de/estres/>
- Quino, E. (2024). Situación de satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de la Caja de Salud Cordes, gestión 2019. [Trabajo de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/37295>
- Quintana, L., & Vargas, J. (2021). Ansiedad en el personal de enfermería y factores laborales en el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. *Revista de Salud Pública y Gestión Hospitalaria*, 13(2), 55-70.
- Quispe, D., & Ramos, V. (2022). Satisfacción laboral y estrés en enfermeras de hospitales públicos de Lima Metropolitana. *Revista de Salud y Trabajo*, 10(1), 27-38.
- Ramírez, D., & Quispe, J. (2020). Estudios correlacionales en ciencias sociales: metodologías y aplicaciones. *Revista Peruana de Metodología Científica*, 6(1), 24-35.

- Ramírez, F., & Quispe, D. (2020). Investigación correlacional: fundamentos y aplicaciones en ciencias sociales. *Revista Peruana de Psicología*, 10(1), 33-44.
- Ramírez, L. (2022). Relación entre ansiedad, estrés emocional y satisfacción laboral en enfermeras de unidades críticas. *Revista de Salud y Trabajo*, 19(3), 75-92.
- Ramos, J. (2021). Venciendo a la ansiedad. Editorial XinXii. <https://acortar.link/0PpnRK>
- Retuerto, [Iniciales], & Rivas, [Iniciales]. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023. Perú.
- Ríos, E., & Calderón, A. (2021). Fundamentos de estadística inferencial para la investigación social. *Revista de Estadística y Sociedad*, 9(1), 38-50.
- Rivas, L., & Mendoza, C. (2022). Diseño correlacional en investigaciones de salud: análisis y aplicaciones. *Revista de Salud Pública y Epidemiología*, 15(1), 27-38.
- Rodríguez, A., Méndez, P., & Palacios, R. (2020). Trastornos de ansiedad: Factores biológicos, psicológicos y sociales. *Revista de Salud Mental*, 14(4), 112-128.
- Romero, D., & Pacheco, V. (2021). Psicometría: principios y aplicaciones en investigación social y psicológica. *Revista Latinoamericana de Psicometría*, 12(1), 14-29.
- Salas, F. (2020). *Ansiedad: Perspectivas psicológicas y contextos laborales*. Ediciones Psicológicas Unidas.
- Sánchez, C. y Espinoza, X. (2021). Ansiedad en enfermeros del servicio de emergencia frente a la atención de pacientes con COVID-19 - Hospital de Apoyo María Auxiliadora. Lima – 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Cesar Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2983868>

- Sánchez, M., & Rodríguez, P. (2021). Diseño no experimental y correlacional en investigaciones sociales. *Revista de Metodologías de Investigación*, 15(3), 75-88.
- Sánchez, R., & Rodríguez, P. (2021). Diseño metodológico en investigación correlacional. *Revista Iberoamericana de Metodología*, 9(1), 15-25.
- Sánchez, V., & Torres, J. (2021). Características del enfoque cuantitativo en la investigación social. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 12(4), 55-68.
- Sauceda, [Iniciales]. (2023). Ansiedad y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia COVID-19 del Centro de Salud Chalhuanca-2022. Perú. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1953>
- Vásquez, M. (2020). *Recuperando mi poder, ante la ansiedad*. Editorial Canva. <https://bit.ly/3HwroSI>
- Velásquez, M., & Ríos, J. (2021). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista de Gestión del Talento Humano*, 12(1), 25-38.
- Villalobos, C., & Ramírez, P. (2021). Función adaptativa de la ansiedad: Una visión desde la neurociencia y la psicología evolutiva. *Revista de Neuropsicología y Conducta*, 11(2), 84-97.
- World Health Organization: WHO. (2024, September 2). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Zung, W. (2021). Un instrumento de calificación para los trastornos de ansiedad. *Psicosomática: Revista de consulta

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Ansiedad y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024. PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.</p>	<p>Variable X. Ansiedad</p> <p>Dimensiones -Síntomas afectivos -Síntomas somáticos</p> <p>Variable Y. Satisfacción laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo correlacional</p>
<p>Problemas Específicos PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024? PE2. ¿Cuál es la relación que existe</p>	<p>Objetivos Específicos OE1.Establecer la relación que existe entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024. OE2.Establecer la relación que existe entre los síntomas sintomáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del</p>	<p>Hipótesis Específicas HE1.Existe una relación significativa entre los síntomas afectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima – 2024. HE2.Existe una relación significativa entre los síntomas</p>	<p>Dimensiones -Condiciones físicas y/o materiales -Beneficios laborales y/o remunerativo -Políticas administrativas -Relaciones interpersonales -Realización personal</p>	<p>Población y muestra: Constituido por 134 enfermeros con una muestra por conveniencia de 78 participantes.</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta Psicométrica</p> <p>- Escala para evaluar la ansiedad. -Escala de satisfacción laboral.</p>

<p>entre los síntomas somáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024?</p>	<p>Hospital Vitarte, Lima - 2024.</p>	<p>sintomáticos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024.</p>	<p>-Desempeño de tareas -Relación con la autoridad</p>	<p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos. Análisis descriptivo: Tablas y figuras. Análisis inferencial: Prueba de hipótesis.</p>
---	---------------------------------------	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA PARA EVALUAR LA ANSIEDAD

Código: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Estado civil: Soltero () Conviviente () Casado ()

Viudo () Divorciado ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Horas de trabajo establecida: _____

Turno: Fijo () Rotativo ()

Instrucciones: marque con una X en el espacio correspondiente según como usted se haya sentido durante esta semana. El objetivo es contribuir al conocimiento de los niveles de ansiedad. A cada pregunta debe responder de la siguiente forma:

-Nunca o casi nunca =0

-Bastante frecuente 2

-Algunas veces = 1

-Siempre o casi siempre = 3

N°	ITEMS	NN	AV	BF	SS
1	Me siento triste.				
2	Por las mañanas es cuando me siento mejor.				
3	Tengo ganas de llorar.				
4	Duermo mal.				
5	Tengo tanto apetito como antes.				
6	Aún me atraen las personas de sexo opuesto.				
7	Noto que estoy perdiendo peso.				
8	Tengo problemas digestivos y estreñimiento.				
9	Me late el corazón más a prisa que de costumbre.				
10	Me canso sin motivo.				
11	Tengo la mente tan clara como antes.				
12	Hago las cosas con la misma facilidad que antes.				
13	Me siento nervioso(a) y no puedo estar tranquilo.				
14	Tengo esperanza en el futuro.				
15	Estoy más irritable que antes.				
16	Me es fácil tomar decisiones.				
17	Me siento útil y necesario.				
18	Me satisface mi vida actual.				
19	Creo que los demás estarían mejor si yo muriera.				
20	Disfruto de las mismas cosas que antes.				

Fuente: Adaptado por Astocondor (2001)

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC (1999)

Código: _____

Fecha: _____

Instrucciones: marque con una X en el espacio correspondiente según como usted se haya sentido durante esta semana. A cada pregunta debe responder de la siguiente forma:

-Totalmente de acuerdo = 4 -De acuerdo = 3 -Indeciso = 2
 -En desacuerdo = 1 -Totalmente en desacuerdo = 0

N°	ITEMS	TDA	DA	I	ED	TED
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	La enfermera jefa es comprensivo (a).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación).					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					

Fuente: Palma (1999)

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de validación.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: **Ansiedad y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024**
- Nombre del Instrumento: **Escala de autoevaluación de Ansiedad de Zung**
- Nombre del Experto: **Dra Ps. Angelit Morveli Palomino**
- Grado Académico: **Doctoris Scientiae**
- N° de celular: **974 333 882**
- Correo Electrónico: **angelitmorveli@hotmail.com**

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



Dr. Sc. Angelit R. Morveli Palomino

 PSICÓLOGA

 C.Ps.P. 13093

 42403641



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

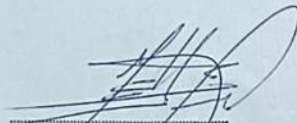
I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: **Ansiedad y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024**
- Nombre del Experto: **Mstro. Ps. Melky Delgado Bravo**
- Nombre del Instrumento: **Escala de autoevaluación de ansiedad de Zung**
- Grado Académico: **Maestro en docencia universitaria y gestión pedagógica**
- N° de celular: **974714436**
- Correo Electrónico: **eappsh@gmail.com**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

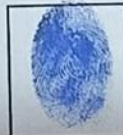
Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	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



Melky Delgado Bravo
PSICÓLOGO
C.Pa.P. 10039

DNI: 23864306



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Ansiedad y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024

Nombre del Instrumento: Escala de autoevaluación de Ansiedad de Zung

Nombre del Experto: Juana Cobis Amalino Izaguirre

Grado Académico: Mg. Psic. (Magister en Psicología)

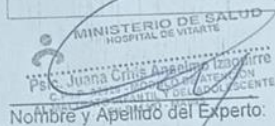
N° de celular: 956 461 533

Correo Electrónico: psicologiacobis200@gmail.com

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



 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL DE VITARTE
 Ps. Juana Cobis Amalino Izaguirre
 C. MAGISTER EN PSICOLOGIA
 ALTERNATIVO DE CALIFICACIÓN
 ALTERNATIVO DE CALIFICACIÓN

Nombre y Apellido del Experto:
 No. DNI:



SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Rosa Bertha Sánchez Carpio – DNI 80181959.
Institución: Universidad Autónoma de Ica.
Motivo: Tesis: "Ansiedad y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima- 2024".
Coautora: María Antonia Tihuay Magipo.
Asesor: Mg. Walter Jesús Acharte Champi.
Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)
Muestra de investigación: Hasta 100 trabajadores del Hospital Vitarte, Lima.

La presente autorización es para uso de la solicitante quien ha cumplido con los requisitos solicitados para usar el instrumento indicado en la tesis que se refiere con la coautoría respectiva y en la muestra que se especifica. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de las tesis.

Febrero 9, 2025

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización **es exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 4: Data de resultados

Variable ansiedad

N°	D1					D2														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	1	1	0	3	0	1	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	2
2	1	0	1	1	2	3	0	1	0	0	3	3	1	2	0	2	3	3	0	2
3	2	2	2	1	1	3	1	1	0	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3
4	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
5	1	1	1	0	1	2	0	0	0	0	2	2	1	2	1	2	2	2	0	2
6	2	2	1	2	0	2	1	1	0	0	3	3	1	2	1	2	3	3	0	3
7	1	3	0	0	3	3	0	1	0	0	3	3	0	3	0	2	3	3	0	3
8	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1
9	0	3	0	0	1	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	2	3	2	0	2
10	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	0	2
11	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
12	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	3	3	0	3
13	1	1	1	1	2	3	0	0	0	1	3	1	0	3	0	2	3	2	0	1
14	0	3	1	0	0	1	1	1	3	1	3	3	0	3	0	1	3	3	0	1
15	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
17	1	3	1	1	1	3	1	1	0	0	3	3	0	3	1	2	3	3	0	3
18	1	2	1	0	0	2	0	1	0	0	3	3	1	3	1	3	3	3	0	3
19	1	3	0	0	2	2	2	0	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2
20	2	1	2	0	0	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3
21	1	2	0	1	1	3	0	2	1	1	2	1	1	2	1	0	2	0	0	1
22	1	1	1	0	3	3	0	0	0	0	2	3	1	2	1	3	3	3	0	3
23	1	1	1	2	1	3	0	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3
24	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	0	1

25	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3
26	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
27	0	0	0	1	0	3	2	1	0	0	2	2	0	2	0	2	3	2	0	2
28	1	3	1	2	2	2	0	2	0	1	2	2	1	3	1	1	3	3	0	3
29	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
30	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
31	0	0	0	1	2	2	1	0	1	1	3	3	1	2	0	2	3	3	0	3
32	3	2	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
33	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
34	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
35	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2
37	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
38	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
39	1	1	2	1	0	2	0	1	0	0	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2
40	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	2	2	0	2
41	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
42	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	3	0	2	3	3	0	3
43	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
44	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	0	3
45	0	0	0	1	1	3	0	1	0	0	3	3	0	2	0	2	3	2	0	1
46	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1
47	0	0	1	2	1	3	1	1	0	0	2	2	0	2	0	3	3	3	1	3
48	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
49	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
50	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	0	3
51	0	1	1	0	3	3	0	0	1	0	3	3	1	2	1	2	3	3	1	3
52	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	2	0	3	3	3	0	3
53	1	3	1	1	1	3	1	1	0	1	2	3	1	2	1	3	3	3	0	3

54	3	3	1	2	1	3	1	2	0	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	3
55	2	2	1	1	1	3	0	0	0	1	3	3	1	2	0	3	3	3	1	2
56	2	2	1	1	1	3	1	1	0	0	2	2	1	2	0	2	3	3	0	3
57	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
58	0	2	1	1	2	3	1	1	0	1	3	3	0	3	1	3	3	3	0	3
59	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
60	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0	3	3	0	2	0	1	2	2	0	2
61	0	2	0	0	1	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
62	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	0	1
63	0	1	2	1	1	2	0	0	0	0	3	2	0	2	0	3	3	3	0	3
64	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	2	3	3	0	3
65	1	2	1	1	2	2	1	2	0	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2
66	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	3	3	0	3	1	3	3	3	1	3
67	1	1	1	2	1	3	0	0	0	0	3	3	0	2	0	1	3	3	0	3
68	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2
69	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
70	1	1	1	2	1	3	2	2	0	0	3	3	0	3	2	3	3	3	0	3
71	0	0	1	2	2	3	1	1	0	0	3	2	1	2	0	3	3	3	0	3
72	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	3	3	3	0	3
73	0	1	1	2	1	3	1	1	0	0	3	3	1	2	0	3	3	3	0	3
74	0	1	1	1	1	3	1	0	0	0	3	3	1	2	1	2	3	3	1	3
75	2	2	1	1	1	3	0	1	0	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2
76	1	2	0	0	3	3	1	0	0	1	3	3	0	3	0	3	2	3	0	2
77	1	1	2	1	1	3	1	0	1	1	2	1	0	2	0	2	2	2	0	1
78	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1

Variable satisfacción laboral

N°	D1					D2			D3					D4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	0	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3
2	4	1	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3
4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	0	2	3	4	2	1	2	3	2	4	0	3	1	1	4	3
8	3	1	3	3	4	3	1	0	3	3	4	3	3	1	0	3	3
9	3	0	1	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3
10	2	1	3	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2
11	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
12	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
13	2	0	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4
14	4	0	3	3	4	4	0	3	4	4	4	4	3	0	2	3	4
15	3	0	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
17	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
18	3	3	4	4	3	2	0	3	4	4	4	3	4	1	2	4	4
19	3	0	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
20	4	0	4	4	4	1	0	3	4	4	4	3	3	0	2	4	4
21	1	3	2	2	4	3	0	4	3	1	3	3	1	2	1	1	3
22	4	1	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	0	4	4	4	1	0	2	4	4	4	2	3	1	2	3	3
24	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3
25	3	1	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	0	3	4	4

26	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	3	1	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2
28	4	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3
29	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4
30	4	3	4	4	4	3	0	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
31	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	2	2	1	2
32	3	0	3	3	3	3	1	2	4	2	3	2	3	1	1	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
35	4	0	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	3	0	3	3	3	3	0	2	4	3	3	3	3	1	1	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	4	1	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	3	3
40	4	0	4	4	1	2	0	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4
41	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
42	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
43	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	4	3	3	1	4	3	3
44	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	0	2	2	1
45	3	1	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4
46	1	1	4	3	1	3	2	1	4	3	3	3	3	1	1	1	4
47	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
48	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
50	3	0	4	4	4	4	0	3	4	4	4	3	4	0	4	4	4
51	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4
52	4	4	4	4	4	1	0	3	4	4	4	3	3	3	1	1	4
53	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	1	4
54	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4

55	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4
56	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4
57	3	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
58	4	1	4	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3
59	3	0	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4
60	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1
61	4	0	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	1	3	4
62	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3
63	4	2	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	3	1	3	4	4
64	4	1	4	4	4	4	0	3	4	1	4	3	4	1	3	4	4
65	3	1	4	4	4	3	2	4	3	1	4	3	3	2	3	4	4
66	3	4	4	4	4	1	0	3	4	1	4	3	3	1	3	4	3
67	2	1	3	3	3	3	0	4	4	4	4	3	3	1	3	0	3
68	3	1	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	1	3	0	0
69	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4
70	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
71	4	2	4	4	4	3	2	3	4	1	4	4	4	2	0	4	4
72	3	3	3	3	4	3	1	3	4	1	4	3	3	1	4	4	4
73	4	2	4	4	4	3	1	3	4	1	4	3	3	1	4	0	4
74	4	0	4	4	4	3	0	1	3	4	4	2	4	2	4	4	4
75	3	3	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	3	1	3	4	1
76	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
77	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	0	2	3	1
78	2	3	1	1	4	1	1	0	3	3	3	2	3	2	1	1	1

D5						D6						D7						
P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	3	3	2	0	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4
4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
3	1	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	0	4	3	1
3	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	0	4	4	1
4	3	3	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1
2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
3	1	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	1	3
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3
4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	0	4	4	2
4	3	1	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	2
3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3
4	1	1	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2
4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4
4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3
3	1	3	2	3	1	3	3	3	0	2	3	3	1	2	1	3	3	3
3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
4	1	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	1	4	4	3
3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1
4	0	1	2	0	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3
4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	2	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3

4	1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2
4	0	0	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	2
4	0	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3
4	0	1	3	1	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	1	4	4	2
3	1	2	3	1	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	0	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4
3	4	1	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3
4	4	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3
4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	3
4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	4	4	2
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	4	4	3
4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	0	3	3	2
4	3	3	3	0	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3
0	4	3	3	2	1	4	4	3	4	0	4	4	0	3	0	3	3	4
4	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3
4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3
4	4	3	3	0	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3
4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	1	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3
4	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3
4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	3	1	4	4	3
4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3
4	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3

1	4	1	4	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3
4	3	1	3	1	1	4	4	2	3	3	4	4	1	4	1	4	4	4
4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4
4	3	1	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3
4	0	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1
4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	3	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	1
4	4	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	1	4	4	1
4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	1
4	3	1	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	1
4	4	1	3	0	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	0	4	4	3
4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3
4	3	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3
4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3
4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	2	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	4	3	3
4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	4	2	0	3	1	1	2	2	3	4	3	0	3	1	2	1	4

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA – 2024.”

Institución : Hospital Vitarte

Responsables : Rosa Bertha Sánchez Carpio
María Antonia Tihuay Magipo
Programa académico de Psicología

Objetivo: Por la presente estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la ansiedad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vitarte, Lima - 2024. Al participar del estudio, deberá resolver un instrumento de 20 ítems y otro de 35, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si autoriza participar de este estudio, deberá responder un instrumento denominado “Escala para evaluar la ansiedad” y el “Inventario para evaluar la satisfacción laboral”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 30 minutos.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras(es), y autorizo voluntariamente, participar en el estudio indicado, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

..... de, de 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 6: Documentos administrativos



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chincha Alta, 24 de Julio del 2025

OFICIO N°1598-2025-UAI-FCS

Dr. Ciro Liberato Ramón
Jefe de área Enfermería
HOSPITAL VITARTE
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle 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 la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

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

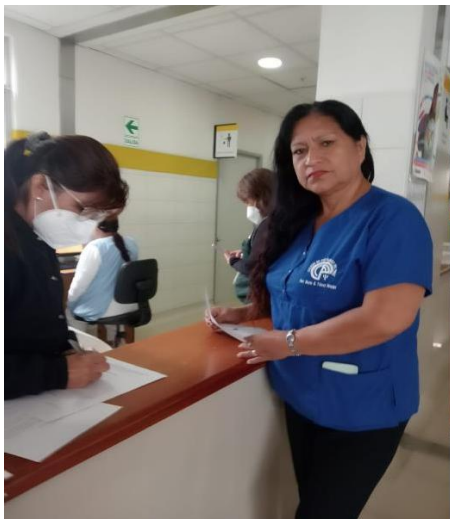
Adjuntamos la carta de presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

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

Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Anexo 7: Evidencias fotográficas



Anexo 8: Informe del turnitin al 28% de similitud



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
Resolución N° 045-2020-SUNEDU/CD
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"Año de la Recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 491-2025-VRIN-UAI

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad Autónoma de Ica

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA -2024.", presentado por **SANCHEZ CARPIO, ROSA BERTHA Y TIHUAY MAGIPO, MARIA ANTONIA**, del programa académico de **PSICOLOGÍA**, se declara que la evaluación realizada en el programa informático del TURNITIN, se ha constatado un índice de similitud de **13%** según lo verificado en el reporte generado con identificación **oid:3117:477888089**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad Autónoma de Ica

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinente.

Chincha Alta, 01 de Agosto de 2025



Firmado digitalmente por:
AQUIJE CARDENAS GIORGIO
ALEXANDER FIR 45593538 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/08/2025 11:01:00-0500

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
Vicerrector de Investigación (e)
Universidad Autónoma de Ica

NOTA:
Este documento carece de valor si no tiene adjunto el reporte de turnitin

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
Telef: 056 269176
www.autonomadeica.edu.pe

1754062719_TESIS - SANCHEZ CARPIO, ROSA BERTHA - TIHUAY MAGIPO, MARIA ANTONIA.docx

2025
2025
Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:477888089

Fecha de entrega
1 ago 2025, 10:46 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
1 ago 2025, 10:54 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
1754062719_TESIS - SANCHEZ CARPIO, ROSA BERTHA - TIHUAY MAGIPO, MARIA ANTONIA.docx

Tamaño de archivo
10.6 MB

123 Páginas

25.171 Palabras

123.558 Caracteres

turnitin Página 1 of 127 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:477888089

turnitin Página 2 of 127 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:477888089




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

13%  Fuentes de Internet
2%  Publicaciones
6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

