

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

NIVEL DE ANSIEDAD ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE
SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015

TESIS

Presentada por:

Bach. Diana Verónica Saravia Saravia

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TACNA - PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**NIVEL DE ANSIEDAD ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE
SALUD DE CIUDAD NUEVA TACNA 2015**

TESIS

Presentada por:

BACH. DIANA VERÓNICA SARA VIA SARA VIA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Aprobado por UNANIMIDAD, ante el siguiente Jurado



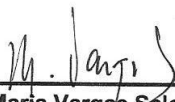
Dra. María Soledad Porras Roque
Presidente



Mgr. Carla Mori Fuentes
Jurado



Dra. Elva Maldonado de Zegarra
Jurado



Mgr. María Vargas Salcedo

Asesora

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y darme la fortaleza de seguir adelante, pese a obstáculos que se presentaron en el camino, estoy de pie con el objetivo de cumplir mis metas trazadas.

A mis padres, y hermanos por su apoyo, consejos y amor incondicional en cada momento de mi vida. Gracias por darme una carrera, por ayudarme a levantarme cada vez que me caía, por corregirme al equivocarme.

A mi gran amor Fidel, por su amor, apoyo y preocupación. Gracias por ser parte de mi vida, por motivarme día a día y compartir cada experiencia a mi lado.

A mi hija Fatimah por ser una valiosa fuente de inspiración, motor y motivo en esta etapa de mi vida. Porque aunque aún no la tengo conmigo es mi razón de ser

AGRADECIMIENTOS

Al término de esta etapa de mi vida un profundo agradecimiento a quienes con su apoyo y comprensión me apoyaron a lograr esta hermosa realidad.

- ❖ *A Dios, por haberme permitido estar en este mundo y disfrutar del privilegio de la vida y por hacerme llegar hasta este punto, poder lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.*

- ❖ *A mi Familia por su apoyo incondicional en la realización de mis sueños y metas.*

- ❖ *A la Mgr. Maria Vargas Salcedo, por el asesoramiento del presente estudio y ánimo constante en la realización del presente trabajo.*

- ❖ *A la Dra. Elizabeth Huerta Tovar por su amistad, orientación constante y ser una de las personas que me motivo e incentivo en la realización de la presente investigación*

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	01
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentos y formulación del problema.....	03
1.2. Objetivos.....	08
1.3. Justificación.....	09
1.4. Formulación de la Hipótesis.....	10
1.5. Operacionalización de Variables.....	10
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2. Base Teórica.....	19
2.3. Definición Conceptual de Términos.....	52

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Material y Método.....	53
3.2. Población y Muestra.....	53
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	54
3.4. Procedimientos de recolección de datos.....	58
3.5. Procesamiento de datos.....	59

CAPITULO IV: DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados.....	60
4.2. Discusión.....	70

CONCLUSIONES.....	77
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	78
-----------------------------	-----------

REFERENCIAS.....	80
-------------------------	-----------

ANEXOS.....	85
--------------------	-----------

RESUMEN

El presente estudio de Investigación planteó, como objetivo; determinar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015; el estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; Se aplicó el cuestionario de Hamilton y el cuestionario de Satisfacción Laboral a 22 enfermeros(as) que cumplen función asistencial; se utilizó el paquete estadístico SPSS y la prueba de Tau b de Kendall para el análisis descriptivo y elaboración de los cuadros estadísticos. Como resultado no existe asociación entre las variables de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Se tuvo como resultado que en el 59.1 % de los profesionales de enfermería el nivel de ansiedad es cero (0), y en el 81.8% la satisfacción laboral es moderada. Por lo tanto se rechaza la H(a) y se acepta la H(o).

Palabras Clave: Nivel de ansiedad, satisfacción laboral y Enfermería

ABSTRACT

This research study poses as an objective; determine the level of anxiety associated with job satisfaction nurse Health Center New Town 2015; The quantitative study was not experimental, cross-sectional descriptive correlational design; Hamilton questionnaire and Job Satisfaction questionnaire to 22 nurses (as) that meet welfare function is applied; SPSS test and Kendall Tau b for descriptive analysis and preparation of statistical tables was used. As a result there is no association between the variables of anxiety and job satisfaction nurse. He resulted in 59.1% of nurses anxiety level is zero (0), and 81.8% moderate job satisfaction. Thus the H (a) is rejected and the H (o) is accepted.

Keywords: Anxiety level, job satisfaction and Nursing

INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares en los que se sustenta una institución es la satisfacción de su potencial humano siendo uno de los componentes más importantes dentro de las organizaciones, se reconoce que el Profesional de Enfermería es un componente importante dentro de la estructura de la Atención Integral de la Salud.

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basado en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, así como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”

El grupo profesional de la salud más vulnerable para desarrollar ansiedad en su práctica profesional diaria, lo constituye el o la profesional de enfermería, que se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, por su desempeño eficiente y efectivo, esta profesión conlleva a una gran responsabilidad y por ende a presiones, conflictos y cambios continuos en el desempeño de sus actividades asistenciales.

Obviamente los roles y actividades desarrolladas por el personal de enfermería que pueden causar estrés y ansiedad, varían de acuerdo a la edad y al tipo de servicio, así como otros factores de riesgo relacionados, o si se producen cambios de turno, si es que no llegan a cumplir las metas trazadas; todo ello pueden producir una frustración que genere ansiedad y/o estrés.

El objetivo del presente trabajo es identificar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015.

Esta Investigación, se organizó en IV capítulos: El capítulo I presenta el planteamiento del problema, se hace referencia a los fundamentos y formulación del Problema, objetivos, justificación, formulación de Hipótesis y operacionalización de las variables. El capítulo II, como marco teórico, incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas. El capítulo III describe la metodología de la investigación, donde se presenta el tipo de investigación, población y muestra tomada, técnica e instrumento, procedimientos de recolección de datos y su procesamiento. El capítulo IV trata los resultados, la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La ansiedad es el efecto del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta la persona, por un lado y sus conocimientos, capacidades por el otro, poniendo a prueba su capacidad de afrontar la situación. ⁽¹⁾

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido el estrés laboral como una epidemia mundial a la luz de los datos estadísticos, este tipo de estrés está llamado a convertirse en la nueva epidemia del siglo XXI. Señala que las cifras reflejan las evidencias laborales actuales que alertan sobre el impacto que puedan tener sobre la salud de los trabajadores. ⁽¹⁾

La OMS estima que a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países en desarrollo, entre el 20% y el 50% en países industrializados tiene acceso a servicios de salud adecuados; los

problemas relacionados en aspectos psicosociales en el trabajo son atendidos en varias ocasiones ⁽¹⁾

Según la Organización internacional de Trabajo (OIT) y la OMS; en México el 75 % de la Población Económicamente Activa (PEA) como consecuencia de la ansiedad acumulada, padece estrés laboral; teniendo como causa exceso o escasez de trabajo, horarios inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros, la falta de apoyo por parte de la familia ⁽²⁾

Además, señalaron que los trastornos psicológicos derivados de las condiciones laborales que vive el trabajador repercuten en el cuerpo con trastornos digestivos, aumento de la presión arterial, dolor de cabeza y trastorno del músculo esquelético y con ello aumenta la angustia, irritabilidad, dificultad en la toma de decisiones, cansancio, depresión, dificultades para dormir. ⁽²⁾

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores son el recurso más importante que posee un sistema de Salud para lograr su eficacia, su salud no está condicionada sólo por los riesgos en el lugar de

trabajo, sino también por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de salud ⁽³⁾.

En este sentido la salud mental tiene que ver con la vida diaria de todos, se refiere a la manera como uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad; comprende en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida. La salud mental depende de cómo uno se siente frente a sí mismo, como se siente frente a otras personas, y en qué forma uno se desempeña. ⁽⁴⁾

En general el trabajo protege la salud mental, quien tiene un empleo muestra menor nivel de ansiedad y mayor nivel de iniciativa y actividad, sin embargo, el trabajo también puede intervenir como causa de los problemas de salud mental, ya sea por condiciones del medio ambiente, material, medio ambiente psicológico o medio ambiente socioeconómico, que suelen actuar de forma negativa y acumulativa sobre la salud mental del trabajador. ⁽⁵⁾

Cada trabajador tiene actitudes diferentes en función al grado de salud, competencias, expectativas valores y motivaciones, que van a

condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción laboral y vital, el nivel de ansiedad y la calidad de vida tanto personal como laboral. ⁽⁵⁾

El grupo profesional de la salud más vulnerable para desarrollar ansiedad y estrés en su práctica profesional diaria, lo constituye en particular la profesional de enfermería, que se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, por su desempeño eficiente y efectivo, de ahí que diversos autores han señalado que esta profesión conlleva a una gran responsabilidad y por ende a presiones, conflictos y cambios continuos en el desempeño de sus actividades asistenciales. ⁽⁶⁾

En el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, ausentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y el burnout. De ahí que, la satisfacción laboral en enfermería sea considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común. ⁽⁷⁾

Durante los períodos pre profesionales, las prácticas, el Internado rural y hospitalario se ha observado que existe múltiples factores de riesgo relacionados con el trabajo de las enfermeras y enfermeros que les puede

causar ansiedad como: contenido del trabajo, grado de responsabilidad, contacto con pacientes, carga de trabajo, horarios irregulares, conflictos interpersonales, déficit de personal, escaso desarrollo personal y profesional, remuneraciones bajas por ende doble empleo así como el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, la estructura organizacional y/o la falta de reconocimiento social; lo que contribuye a alterar su estado anímico, cuyas principales manifestaciones son la angustia, el estrés, el enojo, el aumento en la tensión y la irritabilidad.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Frente a lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación existente entre el nivel de ansiedad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General:

Determinar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva 2015

1.2.2 Objetivos específicos:

- Identificar las características generales del profesional de enfermería relacionadas a: sexo, edad, estado civil, tiempo de trabajo y condición de trabajo.
- Identificar el nivel de ansiedad del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva.
- Medir el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva.

1.3 JUSTIFICACIÓN:

La ansiedad como un factor psicosocial de riesgo puede repercutir de forma negativa no solo en el trabajador de salud sino también en el establecimiento de salud, los trabajadores del equipo de salud y particularmente las enfermeras que pudieran experimentar ansiedad podrían reducir su desempeño, y en consecuencia comprometer la productividad y la imagen del establecimiento

El presente estudio tiene importancia en salud ya que se trata de un problema de salud social y de salud pública entre los profesionales de algunas disciplinas especialmente de enfermería ya que trasciende sobre la salud y la calidad de vida de las mismas, en las organizaciones de salud y en la calidad de servicio que prestan, conduciendo a un aumento de costos económicos y sociales. El personal asistencial es el principal pilar para el buen funcionamiento de un Establecimiento de Salud, por eso es importante conocer como está asociado el nivel de ansiedad con la satisfacción laboral de acuerdo a su desempeño diario en su centro laboral.

Por lo tanto los resultados de la investigación contribuirán a la reflexión del profesional, a la toma de decisiones de los directivos, en especial a la o el jefe del servicio de enfermería; en reducir situaciones que conllevan a desencadenar ansiedad o estrés y a generar sentimientos de satisfacción laboral, y satisfacción personal lo que llevaría a potenciar aspectos como el de la eficiencia, eficacia, adaptación e innovación en el ámbito laboral.

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Existe asociación significativa entre el nivel de ansiedad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro De Salud Ciudad Nueva Tacna 2015.

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

- VARIABLE INDEPENDIENTE:

Nivel de ansiedad

- VARIABLE DEPENDIENTE:

Satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Ansiedad	Ansiedad es un estado de tensión que se refleja en el comportamiento psíquico y somático del individuo, afectando su funcionamiento.	Ansiedad Psíquica Ansiedad Somática.	NO ANSIEDAD 0-5 puntos ANSIEDAD LEVE 6- 14 puntos ANSIEDAD MODERADA/ GRAVE ≥ 15 puntos	Nominal
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.	Satisfacción extrínseca. Satisfacción intrínseca.	INSATISFACCIÓN - severa (0 a 2.99) - moderada (3 a 4) SATISFACCIÓN - moderada (4.01 a 5.99) - amplia (6. 7)	Ordinal

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A NIVEL INTERNACIONAL

ALONSO, Laura (España, 2014) ⁽⁸⁾, en su investigación sobre Ansiedad del personal de enfermería en relación a la muerte de sus pacientes. Comparativa uci y Oncología; tuvo como objetivos evaluar los grados de ansiedad de profesionales de enfermería de UCI y Oncología ante la muerte, la metodología que empleo fue un estudio observacional de prevalencia que se realizó a 88 profesionales de enfermería de los hospitales de Cruces y Galdakao, Los resultados obtenidos fueron que la ansiedad pudiera aumentar el número de errores en el trabajo, y que el entendimiento y la preparación puede beneficiar a la enfermera y ayudarla en su ejercicio laboral diario reduciendo así sus niveles de ansiedad.

COSTA S, VANDA R, PRADO L, (Brasil, 2014) ⁽⁹⁾, en su investigación sobre: Factores asociados a la satisfacción en el trabajo en Centros de Atención Psicosocial tuvo como objetivos analizar la

prevalencia de satisfacción en el trabajo e identificar factores asociados en Centros de Atención Psicosocial. Utilizando un método de estudio transversal y recorte con 546 trabajadores de 40 Centros de Atención Psicosocial de la región Sur de Brasil y los resultados que obtuvieron fueron la prevalencia de satisfacción en el trabajo de 66,4% y que la satisfacción está asociada a la organización y a las condiciones del trabajo y que demuestra la necesidad de invertir en supervisión por los equipos, en procesos que democratizen los servicios y también en la formación de sus trabajadores.

CIFUENTES, JOHANA (Colombia, 2012) ⁽⁷⁾ En su tesis sobre Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención, tuvieron como objetivo evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial, obtuvo como resultado que las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan

mayor presión y tensión en relación al mismo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$).

FLORES M, TROYO R, VALLE M Y BARBOSA (México 2010) ⁽⁶⁾, en su investigación sobre ansiedad y estrés en la práctica del Personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara, tuvieron como objetivo: identificar el impacto del estrés y la ansiedad en la práctica de la enfermera, así como su relación con la salud y la eficiencia laboral. Utilizaron un método descriptivo transversal. Y obtuvieron como resultados un porcentaje considerable del personal de enfermería de 40 a 49 años de edad manifestando síntomas de estrés y ansiedad de tipo cognitivo, incrementándose en el personal de más antigüedad laboral.

A NIVEL NACIONAL:

BOBBIO L., RAMOS W. (Perú 2010) ⁽¹⁰⁾, en su estudio sobre satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y

no médico de un hospital nacional Lima-Perú 2010, tuvieron como objetivo determinar la satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Fue un estudio transversal y llegaron a la conclusión que existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNDM el cual se encuentra por debajo de lo reportado por la literatura internacional. Los factores asociados a satisfacción difieren notablemente en el personal médico y no médico.

ALVA SALAS., Edith (Perú 2014) en su estudio sobre Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del instituto Nacional Materno Perinatal- 2012, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el INMP El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. Obtuvo como resultado que del 100%(36), 72%(26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17%(6) baja y 11%(4) alta. Llegando a la conclusión a mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con

la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.

TAIPE P., NATALIA (Perú, 2014) ⁽¹¹⁾, en su estudio sobre: Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del INMP 2013, el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada de 147 enfermeras y la muestra fue de 42 enfermeras. Obtuvo como resultado que 55%(23) de las enfermeras tienen nivel de estrés medio, 24%(10) nivel alto y 21%(9) nivel bajo. En relación a la satisfacción laboral 45%(19) tienen satisfacción media, 29%(12) baja y 26%(11) alta. Llegando a la conclusión que el nivel de estrés de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal, en su mayoría es de medio a alto. En cuanto al nivel de satisfacción laboral, la mayoría tiene un nivel de satisfacción de media a baja ya que expresan su trabajo les hace sentir realizados.

A NIVEL LOCAL:

SÁNCHEZ A. (Perú, 2012) ⁽¹⁴⁾ en su estudio sobre Inteligencia Emocional percibida y su relación con la Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería de la Micro red Cono Norte Tacna-2012, tuvo como objetivo determinar la Inteligencia Emocional Percibida y su relación con la satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería; con una población de 50 profesionales, y su estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal obteniendo como resultados que el 75% de los Enfermeros(as) medianamente Satisfechos Deben Mejorar su Atención Emocional (presta demasiada Atención), Asimismo el 68,8% Medianamente Satisfechos presentan una Adecuada Claridad Emocional, y el 55,6% Muy satisfechos presentan una Excelente Claridad Emocional mientras el 85,7% de los profesionales de enfermería medianamente satisfechos debe mejorar su reparación emocional.

CHITE R, (Tacna 2013) ⁽¹²⁾, en su estudio sobre Factores sociodemográficos y niveles de ansiedad asociados a satisfacción laboral en el personal asistencial de la micro red cono sur. Tacna 2013 tuvo como objetivo general determinar los factores sociodemográficos y niveles de ansiedad asociados a satisfacción laboral. El estudio fue cuanti-cualitativo correlacional de corte transversal prospectivo, y los resultados respecto a

la Satisfacción intrínseca muestran que el mayor porcentaje del personal asistencial presenta insatisfacción severa, la Satisfacción extrínseca del personal asistencial es predominantemente satisfacción moderada al igual que en la Satisfacción general. Concluyendo que existe un alto porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial de la micro red Cono Sur, encontrándose que los niveles de ansiedad no influyen en la satisfacción laboral.

PALZA E. (Tacna, 2014) ⁽¹³⁾, en su estudio sobre inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral del enfermero (a) del Hospital Hipólito Unanue de Tacna - 2014, tuvo como objetivo determinar la Inteligencia Emocional y su relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero(a); el estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal; tuvo como resultado que la Inteligencia Emocional si influye significativamente en la satisfacción laboral, los enfermeros presentan un adecuado nivel de inteligencia Emocional en sus dimensiones: Atención, Claridad y Reparación Emocional, las Enfermeras presentan un adecuado nivel de Inteligencia Emocional en dos dimensiones: Claridad y Reparación Emocional. Asimismo el 85 % de los Enfermeros (as), se encuentran medianamente satisfechos en relación a la satisfacción laboral.

MALDONADO E. (Tacna 2014) ⁽²⁷⁾, en su estudio sobre satisfacción laboral y percepción del cuidado humanizado en profesionales de enfermería en servicios periféricos, Tacna-2014, tuvo como objetivo establecer relación entre la satisfacción laboral del profesional de enfermería y la percepción del cuidado humanizado que brinda a los usuarios de los servicios periféricos de Tacna 2014, el estudio fue de tipo descriptivo, transversal, la muestra fue de 181 enfermeras. Obtuvo como resultado que la mayoría de los profesionales está satisfecho, la satisfacción global interna estuvo satisfecho en un 95,6 %. La satisfacción laboral externa estuvo medianamente satisfecho en un 81.2%.

2.2 BASES TEÓRICAS

ANSIEDAD

La ansiedad es uno de los componentes más relevantes de las alteraciones psicofísicas de la clasificación nosológica actual. Presenta indicadores específicos que la diferencian claramente del miedo y de cualquier otra alteración psicopatológica. Sin embargo su sola presencia no indica necesariamente psicopatología alguna. Puede darse como reacción a eventos cotidianos, teniendo un efecto temporal y limitado sobre el funcionamiento biopsicosocial. ⁽¹⁵⁾

La ansiedad es un fenómeno normal que lleva al conocimiento del propio ser, que moviliza las operaciones defensivas del organismo, es base para

el aprendizaje, estimula el desarrollo de la personalidad, motiva el logro, de metas y contribuye a mantener un elevado nivel de trabajo y conducta. En exceso, la ansiedad es nociva, maladaptativa, compromete la eficacia y conduce a las enfermedades.

La ansiedad es una emoción caracterizada por el sentimiento de miedo, temor, aprensión, inseguridad, como consecuencia de que el individuo siente amenazados sus intereses, cuenta con medios insuficientes, tiene dificultades para emitir las conductas adecuadas, desconfía de sus capacidades, se muestra insatisfecho del éxito alcanzado, o tiene problemas para mantener dichos logros. ⁽¹⁶⁾

La relación con la realidad es conflictiva porque estamos activamente en ella, o, mejor, formamos parte de ella, y en ella el ser humano desea respecto de los objetos y por tanto ha de modificarla, a lo que la realidad se resiste. El ser humano quiere lo que no tiene, y lo que tiene teme perderlo ⁽¹⁶⁾

Según Tobal, la ansiedad, entendida como respuesta emocional, puede ser definida como una respuesta emocional, o patrón de respuestas, que engloba aspectos cognitivos displacenteros, de tensión y aprensión; aspectos fisiológicos, caracterizados por un alto grado de activación del

sistema nervioso autónomo y aspectos motores que suelen implicar comportamientos poco ajustados y escasamente adaptativos.

La respuesta de ansiedad puede ser incitada tanto por estímulos externos o situacionales como por estímulos internos al sujeto, tales como pensamientos, ideas, imágenes, etc., que son percibidos por el individuo como peligrosos o amenazantes. El tipo de estímulos (internos y externos) capaces de evocar la respuesta de ansiedad estará, en gran parte, determinado por las características del sujeto, existiendo notables diferencias individuales en cuanto a la propensión a manifestar reacciones de ansiedad ante las diversas situaciones. ⁽¹⁷⁾

Hamilton refiere que la ansiedad es un estado de tensión que se refleja en el comportamiento psíquico y somático del individuo, afectando su funcionamiento. ⁽¹⁸⁾; por lo tanto la ansiedad es un fenómeno que se da en todas las personas y que, bajo condiciones normales, mejora el rendimiento y la adaptación al medio social, laboral, o académico, tiene la importante función de movilizarlos frente a situaciones amenazantes o preocupantes, de forma que hagamos lo necesario para evitar el riesgo, neutralizarlo, asumirlo o afrontarlo adecuadamente.

CLASIFICACIÓN DE LA ANSIEDAD

Se consideran los planteamientos de Hamilton, quien en la medición de la variable la divide en dos tipos: ansiedad psíquica y somática; explicado a continuación: ⁽¹⁸⁾

- A. **Ansiedad Psíquica:** La ansiedad psíquica responde a los inhibidores. Se refieren a pensamientos, ideas o imágenes de carácter subjetivo, así como a su influencia sobre las funciones superiores, generando preocupación, miedo o temor, inseguridad. El individuo con elevados niveles de ansiedad, tiene pensamientos negativos, aprensión, respuestas de miedo pero en términos físicos, pensamientos negativos: inferioridad, incapacidad, anticipación de peligro o amenaza, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, sensación general de desorganización o pérdida de control sobre el ambiente, acompañada por dificultad para pensar con claridad. Entre los síntomas incluye: ⁽¹⁸⁾

Estado ansioso: Preocupaciones, temor de que suceda lo peor, temor anticipado, irritabilidad. ⁽¹⁸⁾

Tensión: Sensaciones de tensión, fatigabilidad, sobresalto al responder, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud, imposibilidad de relajarse. ⁽¹⁸⁾

Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a ser dejado solo, a los animales, al tráfico, a las multitudes. ⁽¹⁸⁾

Insomnio: Dificultad para conciliar el sueño. Sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y sensación de fatiga al despertar, pesadillas, terrores nocturnos. ⁽¹⁸⁾

Funciones Intelectuales (Cognitivas): Dificultad de concentración, mala o escasa memoria. ⁽¹⁸⁾

Humor depresivo: Pérdida de interés. Falta de placer en los pasatiempos, depresión, despertarse más temprano de lo esperado. Variaciones anímicas a lo largo del día. ⁽¹⁸⁾

Conducta en el transcurso de la aplicación del instrumento: Inquietud, impaciencia o intranquilidad, temblor de manos,

fruncimiento del entrecejo, rostro preocupado, suspiros o respiración rápida, palidez facial, deglución de saliva, eructos, tics. ⁽¹⁸⁾

B. Ansiedad Somática: La ansiedad somática responde a los betabloqueantes, generando alteraciones e incluso una patología orgánica, que afecta el funcionamiento del organismo. Las afecciones respiratorias y las patologías cardiovasculares, como también las que afectan al metabolismo, generalmente tienen una evolución crónica, pero los pacientes son muy proclives a padecer en forma concomitante estados de ansiedad. Entre los síntomas incluye: ⁽¹⁸⁾

Somáticos musculares y sensoriales: Los musculares incluyen dolores musculares, espasmos musculares o calambres, rigidez muscular, tics, rechinar de dientes, voz vacilante, tono muscular aumentado. Los síntomas somáticos sensoriales abarcan el zumbido de oídos, visión borrosa, oleadas de frío y calor, sensación de debilidad. Sensaciones parestésicas (pinchazos, picazón u hormigueos). ⁽¹⁸⁾

Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor precordial (en el pecho), pulsaciones vasculares pronunciadas, sensación de "baja presión" o desmayo, arritmias. ⁽¹⁸⁾

Respiratorios: Opresión o constricción en el tórax (pecho), sensación de ahogo, suspiros, disnea (sensación de falta de aire o de dificultad respiratoria). ⁽¹⁸⁾

Síntomas gastrointestinales: Dificultades al deglutir, flatulencia, dolor abdominal, sensación de ardor, pesadez abdominal, náuseas, vómitos, borborismos, heces blandas, pérdida de peso, constipación. ⁽¹⁸⁾

Genitourinarios: Micciones frecuentes, micción urgente, amenorrea (falta del período menstrual), menorragia, frigidez, eyaculación precoz, pérdida de libido, impotencia sexual.

Sistema nervioso autónomo: Boca seca, accesos de enrojecimiento, palidez, tendencia a la sudoración, vértigos, cefaleas (dolor de cabeza) por tensión, erectismo piloso (piel de gallina). ⁽¹⁸⁾

Considerándose que enfermería es una profesión muy estresante, con prevalencias altas de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, insatisfacción laboral y frecuentes cambios de puesto de trabajo. Existiendo múltiples factores de riesgo relacionados con el trabajo que pueden causar estrés en este colectivo de: contenido del trabajo, grado de responsabilidad, contacto con pacientes, la carga de trabajo, horarios irregulares, violencia hacia el profesional sanitario, ambiente físico en el que se realiza el trabajo, la estructura organizacional, la falta de reconocimiento social. ⁽¹⁹⁾

La ansiedad es una emoción caracterizada por el sentimiento de miedo, temor, aprensión, inseguridad, como consecuencia nos lleva al burnout el cual es característico de los profesionales que se dedican a “Servicios Humanos”, es decir, trabajos que consisten en ofrecer servicios humanos directos de gran relevancia para el demandante. Entre estas profesiones encontramos la de enfermería. A continuación señalamos una serie de particularidades en que les hacen ser un grupo de riesgo para patologías estresantes:

- Realizan un buen trabajo de vital importancia para el buen funcionamiento de los centros hospitalarios.

- Suelen estar en contacto con los pacientes lo que se traduce en un contacto directo con el dolor, la tristeza y la muerte.
- Soportan duras condiciones de organización del trabajo como son los turnos horarios.
- Atraviesan en este momento una falta de reconocimiento social y de autonomía en su trabajo asistencial.
- Sufren una perspectiva sombría a largo plazo. Existe en la actualidad una tendencia descendiente de la oferta de estos profesionales. Ello coincidirá con el aumento de la demanda de los cuidados de enfermería debido al envejecimiento progresivo de la población y los adelantos tecnológicos que permiten alargar la vida de los pacientes pero con mayores cuidados.

Para la evaluación o medición de la ansiedad, se utilizará el Test de Hamilton elaborado en (Hamilton Anxiety Scale, HAS) y modificado por mi persona; consta de 14 ítems y que mide el nivel de ansiedad dividido en 2 dimensiones: subjetivo-cognitivo, fisiológico- somático y motor conductual. ⁽²⁵⁾

- Ítems 1- 6, 14: Dimensión subjetivo- cognitivo y motor conductual
- Ítems 7-13: Dimensión fisiológico somático.

Con una escala de Likert de 5 alternativas que se detalla a continuación:

- 0 : Ninguno
- 1 :leve
- 2 :moderado
- 3 : grave
- 4 : muy grave

Evaluación:

Para obtener la puntuación General, se sumará los ítems del 1 al 14. La puntuación total es la suma de cada uno de los ítems. El rango va de 0 a 56 puntos.

Se pueden obtener, además, dos puntuaciones que corresponden a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y a ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13).

El estado de ansiedad también puede clasificarse por niveles o grados de intensidad: leve, moderado, grave y de pánico. Cada uno de ellos presenta unas manifestaciones diferentes que varían en intensidad y tienen una incidencia sobre las respuestas de la persona,

en sus diferentes dimensiones (fisiológica, cognitiva y comportamental); por lo tanto de acuerdo al propósito de la presente investigación es necesario establecerse los niveles o grados de ansiedad que pudiera presentarse en el profesional de enfermería que labora en el Centro de Salud de Ciudad Nueva.

NIVELES DE ANSIEDAD:

➤ NIVEL DE ANSIEDAD LEVE: se caracteriza principalmente por un estado de alerta en el que la percepción y la atención de la persona están incrementadas. Sin embargo, la persona conserva la capacidad para afrontar y resolver situaciones problemáticas. A nivel fisiológico, una ansiedad leve puede provocar insomnio y sensación de malestar y agotamiento físico.

➤ NIVEL DE ANSIEDAD MODERADO: provoca una disminución de la atención y de la percepción, dificultades de concentración y disminución de la capacidad para analizar la realidad de forma objetiva. A nivel fisiológico, la ansiedad moderada se manifiesta a través de un aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, pudiendo producirse además temblores y estremecimientos.

➤ NIVEL DE ANSIEDAD GRAVE: Llamada también trastorno de ansiedad generalizada o de excesiva preocupación que tiene por lo menos seis meses de evolución se caracteriza principalmente por la incapacidad de la persona para concentrarse y por una percepción muy reducida de la realidad. A nivel fisiológico, la persona puede presentar taquicardia, dolor de cabeza y/o náuseas

Es un estado de preocupación intenso, persistente y difícil de controlar, que por lo general perturba el normal desenvolvimiento de quienes lo sufren y, como se comprenderá, el de aquellos que los rodean.

SATISFACCIÓN LABORAL

La Satisfacción Laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, es una actitud de los individuos hacia su trabajo. Es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, y está basado en factores del entorno laboral ⁽¹⁰⁾.

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final

de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.⁽²⁰⁾

Spector señala que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo, además que es una percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este. Desde hace varios años la satisfacción en el trabajo ha sido estudiada y discutida en diferentes áreas del conocimiento como la psicología, la sociología, la administración e incluso la enfermería en donde la satisfacción laboral ha sido identificada como un indicador clave del desempeño, ahorrador de costos y de calidad del cuidado del paciente.

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.⁽²¹⁾

La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. ⁽²¹⁾

Robbins, la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. ⁽²¹⁾

Locke definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". ⁽²¹⁾

TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg.⁽²⁵⁾

Herzberg consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.⁽²¹⁾

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

A. Factores higiénicos o factores extrínsecos: están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. ⁽⁷⁾.

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente

profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Los cuales son:

- Salario: Cantidad de signos monetarios percibido por el trabajador, tomando en cuenta cualquier gratificación, percepción, habilitación o cualquier otra cantidad que sea entregada a cambio de la labor ordinaria ejecutada.
- Seguridad en el trabajo: Sensación de seguridad que siente el trabajador en su puesto.
- Condiciones de trabajo: referida al horario, espacio, iluminación, ventilación, limpieza, etc.
- Estatus: Expresa la posición o prestigio socio laboral de una persona dentro del grupo de trabajadores que prestan sus servicios en la organización.
- Supervisión: Se refiere al estilo de liderazgo, a la competencia o incompetencia, parcialidad o imparcialidad de supervisión respecto a sus subordinados.

- Relaciones interpersonales: Los vínculos de trabajo y afectivos que se establecen entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo, sus supervisores y sus subordinados en caso de tenerlos.
- Políticas empresariales y administrativas: Conjunto de premisas organizacionales y administrativas que rigen la forma de actuar y proceder de los miembros de la empresa, y a la manera como los trabajadores la perciben.
- Vida personal: Situaciones en las cuales algún aspecto del trabajo afecta la vida personal del sujeto.

B. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Los factores intrínsecos involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de

eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Dentro de estos factores motivacionales/satisfactorios, se encuentran:

- Reconocimiento: Cualquier acto de gratitud dado al sujeto, por la realización o ejecución de una labor exitosa.
- Logro: Actitud expresada por el sujeto que implica la culminación exitosa de una tarea, la solución de algún problema y el conocimiento de los resultados de su propio trabajo.
- Crecimiento: Las posibilidades que el individuo tiene de superarse y crecer dentro de la empresa adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales.
- Ascenso: La existencia de un cambio de posición de la jerarquía laboral, siendo un ejemplo típico: La promoción del sujeto a un cargo superior inmediato.
- Responsabilidad: Capacidad de los trabajadores de responder, en forma individual o colectiva por las actividades inherentes a

su cargo y a las consecuencias derivadas de la ejecución de dichas actividades.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales.

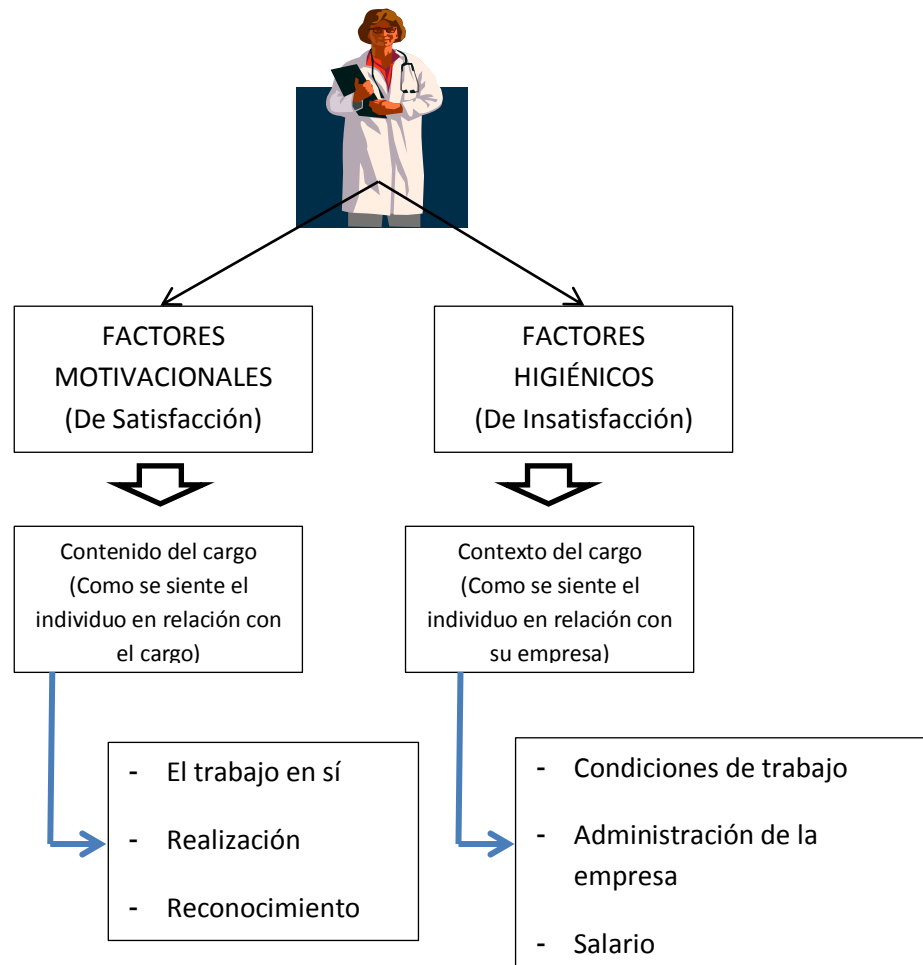
El enfoque de la equidad plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Además, considera que la satisfacción o insatisfacción estarán determinadas por las comparaciones que hace el individuo entre lo que aporta, lo que recibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia. ⁽²¹⁾

El enfoque o modelo de las expectativas, considera que la satisfacción laboral es el producto de las diferencias percibidas por el sujeto entre lo que él considera entregarle a su actividad laboral y los beneficios que realmente obtiene por su labor. ⁽²¹⁾

Se considera que estos enfoques se complementan y aportan una visión holística e integral de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta manera, se puede decir que la satisfacción es el producto de las diferencias que existen entre lo que espera recibir el individuo en relación a lo que invierten él y sus compañeros, y lo que él obtiene, comparado con lo que reciben los segundos. ⁽²¹⁾

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Además, destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción"; por lo tanto considera que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso.

TEORÍA DE MOTIVACIÓN E HIGIENE Frederick Herzberg



La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto. ⁽²¹⁾

Actualmente se reconoce la relación de la satisfacción con variables como: la edad, la experiencia laboral, nivel ocupacional y grado de inteligencia. Sin desestimar la influencia de los factores mencionados con anterioridad, se coincide con Mónica Márquez Pérez quien considera que los factores determinantes de este fenómeno psicosocial son:

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Dentro de la categoría reto en el trabajo adquieren una importancia primordial las características propias de la actividad laboral. Según Hackman y Oldham, estas características se estructuran en cinco dimensiones fundamentales: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo. ⁽²¹⁾

El sistema de recompensas justas se refiere al régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. Los salarios o sueldos son la gratificación que reciben los obreros a cambio de

su labor. Las promociones y ascensos se refieren a los cambios de puestos que generan un incremento en las responsabilidades y posición social del sujeto en el marco organizacional. Ambos aspectos deben ser representados por los trabajadores como algo justo, libre de favoritismos y que se adecuan a sus expectativas.

Las condiciones favorables de trabajo se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral.

El trabajo le permite al hombre satisfacer necesidades de comunicación e interacción social. El tipo de liderazgo ejercido por el jefe o supervisor se constituye en uno de los determinantes fundamentales de la satisfacción laboral. Aunque existen diferencias en lo referente a cómo debe ser un líder en dependencia de las particularidades individuales y de la conducta de orientación a la tarea; se considera de forma general que un jefe que comprende los problemas de sus empleados, escucha sus opiniones, les brinda información sobre las dificultades que enfrenta la producción y, en

sentido general, se preocupa por la producción y por el hombre que trabaja favorecerá una mayor satisfacción.

La compatibilidad entre persona y puesto de trabajo se refiere a la relación que existe entre las aptitudes y habilidades individuales y el puesto que se desempeña. Una persona que tenga talentos compatibles con la labor que realiza; será más eficiente en su trabajo, recibirá mayor reconocimiento social y siempre buscará nuevas formas para potenciar la calidad de su labor.

La relación entre satisfacción laboral y productividad constituye uno de los temas que más interés y polémicas han despertado en el campo del comportamiento organizacional.

Las primeras posiciones teóricas referidas a esta relación consideraban que un trabajador satisfecho es siempre productivo. Sin embargo, en la actualidad la falta de soporte empírico ha debilitado este enfoque y se ha comenzado a considerar que es la productividad la que produce satisfacción; es decir, si un hombre realiza de forma eficiente su trabajo desarrollará una alta sensación subjetiva de bienestar.

A pesar de los argumentos esgrimidos con anterioridad, el autor considera que un individuo que se siente bien en su labor, al que se le atienden sus necesidades, se le respeta y trata de forma humana, en fin, un trabajador

satisfecho; realizará su labor con mayor eficiencia y calidad y responderá adecuadamente a las necesidades de la organización.

Los trabajadores manifiestan su insatisfacción a través de una gran variedad de actitudes, comportamientos, manifestaciones verbales y estados de ánimo. Estas respuestas estarán condicionadas por las características personales del individuo, de los grupos donde se inserta y de la sociedad en su conjunto. ⁽²¹⁾

Según el criterio de C. Rusbult y Lowery, ante la insatisfacción se presentan cuatro tipos de respuestas que se integran en dos dimensiones: afán constructivo-destructivo y actividad-pasividad. Los tipos de respuestas se definen de la siguiente manera:

- Abandono: la insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: la insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc. ⁽²¹⁾
- Lealtad: expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

- Negligencia: implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos y aumento de errores.

La satisfacción laboral se puede evaluar desde el punto de vista global o por factores. Los resultados aportados por la primera alternativa brindan una visión integral del comportamiento de este fenómeno psicosocial en una organización determinada. La segunda opción propicia el conocimiento de las causas de la insatisfacción a partir del análisis de las variables o dimensiones que se encuentran alteradas.

Para la evaluación de satisfacción se utiliza la escala general de satisfacción, esta Escala fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979.

Las características de esta escala son las siguientes: ⁽²⁶⁾

Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de

la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas ⁽²⁶⁾

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15)

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince

ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.⁽²⁶⁾

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Según Alva E. los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones, e influyen en el entorno familiar y social:⁽²²⁾

- 1.- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- 2.- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- 3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- 4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida

no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social.

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que "son personas que atienden personas " y son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.⁽²²⁾

MODELO DE ENFERMERÍA

Para el siguiente trabajo, se tomó el modelo propuesto por la enfermera Hildegard Peplau quien desarrollo la teoría de Relaciones Interpersonales.

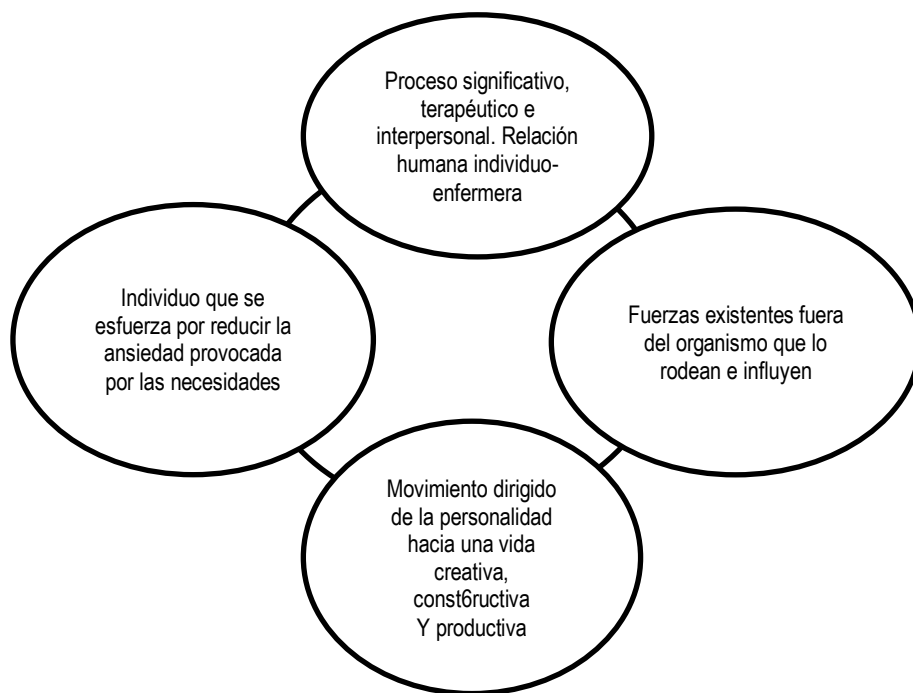
Peplau basa su modelo en la enfermería psicodinámica, que ella define como la utilización de la comprensión de la conducta de uno mismo para ayudar a los demás a identificar sus dificultades. La enfermera psicodinámica aplica los principios de las relaciones humanas a los problemas que surgen en todos los niveles de la experiencia humana ⁽²³⁾

Este modelo se incluye en las teorías sobre Enfermería de nivel medio, las cuales se derivan de trabajos de otras disciplinas relacionadas con la enfermería, proponen resultados menos abstractos y más específicos en la práctica que las grandes teorías, son propias del ejercicio de

enfermería y delimitan el campo de la práctica profesional, la edad del paciente, la acción o intervención de la enfermera y el resultado propuesto.

METAPARADIGMA ENFERMERO

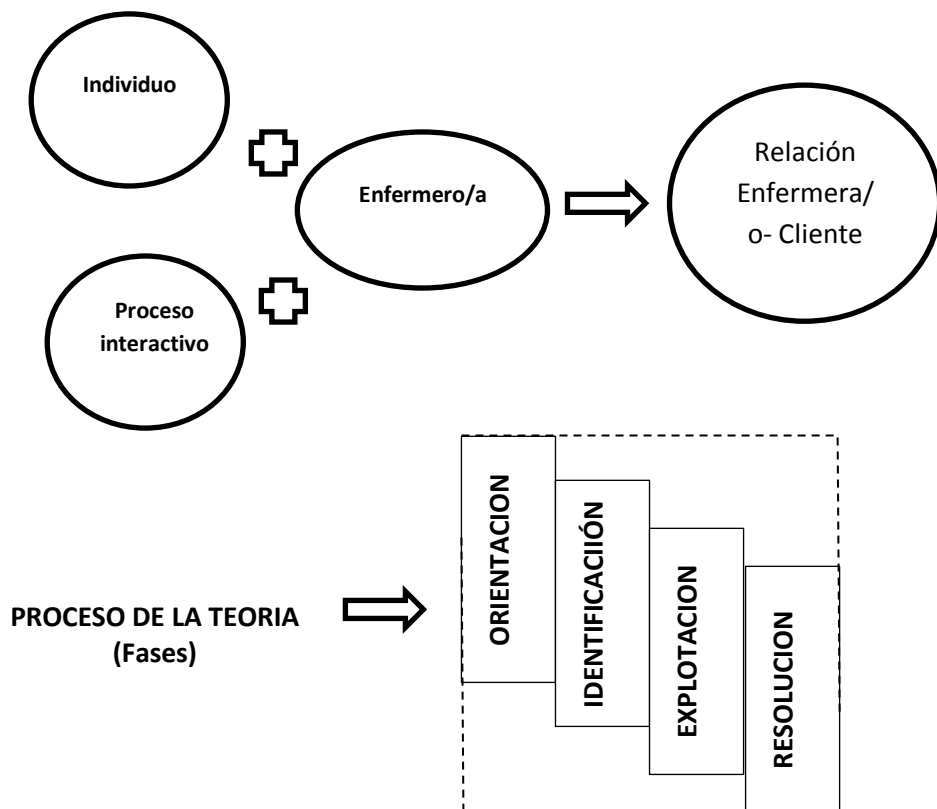
(Modelo de H. Peplao)



Dicha teoría cuenta con las presunciones que Peplau dice: El ser humano es un organismo que vive en un equilibrio inestable, con capacidad para aprender y desarrollar aptitudes para solucionar problemas y adaptarse a las tensiones creadas por sus necesidades.

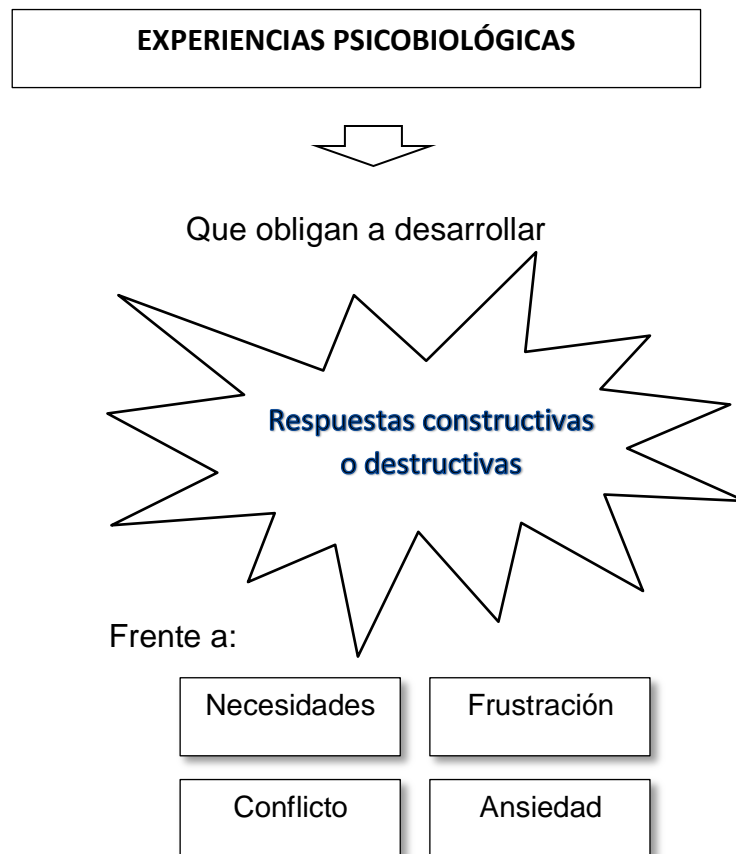
La importancia de su modelo radica en que es un proceso interpersonal terapéutico y significativo y un instrumento educativo y una fuerza de maduración que hace que la persona avance hacia una vida creativa, constructiva, personal y comunitaria; esto se refiere al paciente y también para la enfermera. ⁽²⁴⁾

TEORIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES



La salud implica el avance de la personalidad y demás procesos humanos que hacen sentirse útil. ⁽²⁴⁾

La enfermera, a través de su personalidad, guía los resultados de aprendizaje durante el período en que se prestan los cuidados. Este proceso interpersonal es un instrumento educativo, una fuerza que ayuda a madurar y que se propone facilitar una vida en toda su plenitud. ⁽²⁴⁾



Frente al medio que rodea al profesional de enfermería en el centro laboral, ella mediante el Modelo de H, Peplau tendrá experiencias psicobiológicas que la obligaran a responder en forma constructiva o

destrucciona frente a sus necesidades, frustraciones, conflictos y/o ansiedad lo que traerá satisfacción o insatisfacción laboral

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS:

2.3.1 ANSIEDAD:

La ansiedad es uno de los componentes más relevantes de las alteraciones psicofísicas de la clasificación nosológica actual. Presenta indicadores específicos que la diferencian claramente del miedo y de cualquier otra alteración psicopatológica. Sin embargo su sola presencia no indica necesariamente psicopatología alguna. Puede darse como reacción a eventos cotidianos, teniendo un efecto temporal y limitado sobre el funcionamiento biopsicosocial. ⁽¹⁵⁾

2.3.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La Satisfacción Laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, es una actitud de los individuos hacia su trabajo. Es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, y está basado en factores del entorno laboral ⁽¹⁰⁾.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MATERIAL Y MÉTODO:

La presente investigación es de tipo cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal; descriptivo porque tiene la intención de especificar el nivel de ansiedad en el profesional de enfermería, relacional porque tiene la finalidad de identificar la probable existencia de asociación entre las variables de ansiedad y satisfacción.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida con el 100% (22) del profesional de enfermería asistencial que laboran en el Centro de Salud, la misma que se constituye en la muestra del presente estudio de investigación.

MUESTREO:

Se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia considerando los criterios de Inclusión y exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de Inclusión:

- Todos los Enfermeros (as) que cumplen función asistencial y administrativa, y que laboran en el Centro de Salud Ciudad Nueva

Criterios de Exclusión:

- Los Enfermeros(as), que no trabajan en el centro de salud

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para obtener la información del presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario para la recolección de datos, el cual constaba de 3 partes:

- La primera parte brinda información acerca de las características generales del Profesional de Enfermería: sexo, edad, estado civil, tiempo de trabajo y condición de trabajo.
- En la segunda parte se utilizó el Test de Hamilton elaborado en 1959 (Hamilton Anxiety Scale, HAS) que consta de 14 ítems que constituyen los signos y síntomas de la ansiedad, los cuales

fueron modificados por la investigadora y fueron redactados en forma de interrogantes para mayor efectividad, el nivel de ansiedad dividido en 2 dimensiones: subjetivo-cognitivo y motor conductual, fisiológico- somático. ⁽²⁵⁾

- Ítems 1-6, 14: Dimensión subjetivo-cognitivo y motor conductual
- Ítems 7-13: Dimensión fisiológico somático.

Con una escala de likert de 5 alternativas que se detalla a continuación:

- 0: Ninguno
- 1: leve
- 2: moderado
- 3: grave
- 4: muy grave

Evaluación:

Para corregir y obtener la puntuación General, se sumó los ítems del 1 al 14. La puntuación total es la suma de las de cada uno de los ítems. El rango va de 0 a 56 puntos.

Interpretación:

0-5 : No ansiedad

6-14 : Ansiedad leve

≥ 15 : Ansiedad moderada/ grave

- La tercera parte se utilizó la escala de satisfacción Warr, Cook y Wall dividido en dos puntuaciones, correspondientes a:
 - Satisfacción extrínseca.
 - Satisfacción intrínseca.

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta

escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Se generaron categorías de satisfacción laboral: extrínseca e intrínseca, mediante la siguiente técnica similar a la usada por los estudios SERVQUAL, por su mayor simplicidad y efectividad para la lectura. Dicha categorización de los resultados de la variable continua del cuestionario de satisfacción se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Sumatoria de los valores de cada reactivo del cuestionario.
2. Obtención de la media de los valores de los ítems (suma de cada reactivo entre el total de los 15 reactivos). Se consideraron las siguientes categorías considerando la escala del 1 al 7 de los datos de origen que se usaron para todos los reactivos del test:
 - a. Insatisfacción: Severa (0 a 2.99) y Moderada (3 a 4)
 - c. Satisfacción : Moderada (4.01 a 5.99) y Amplia (6 a 7)

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la aplicación de los instrumentos, se procedió a solicitar a la Directora de la Escuela Académica Profesional de Enfermería el documento de presentación dirigida al Gerente del Centro de Salud Ciudad Nueva a fin de autorizar la realización de la ejecución del trabajo de investigación.

Así mismo, con la autorización correspondiente del Gerente se procedió a informar a la Jefa de Enfermeras sobre la autorización otorgada a fin de aplicar al profesional de Enfermería. Previa autorización, se procedió a administrar los cuestionarios de forma anónima a los profesionales de Enfermería, en los ambientes de las distintas áreas del Centro de Salud Ciudad Nueva, que abarca un total de 22 enfermeros(as).

Se brindó las instrucciones necesarias para la aplicación del instrumento, explicándoles los objetivos del estudio, solicitándoles sinceridad y asegurando la confidencialidad de los datos, el promedio para la administración del cuestionario fue aproximadamente de 15 minutos, aplicándose un promedio de uno a dos cuestionarios por día, siendo la actitud de las enfermeras/os de aceptación y prestas a colaborar con la

investigación, solicitando se les haga llegar los resultados correspondientes a la investigación.

3.5 PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos obtenidos después de la recolección, han sido revisados, ordenados y codificados para la elaboración de la base de datos utilizando el Programa de Excell y para el procesamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 20.0 y para el análisis descriptivo se utilizó la prueba estadística de Tau b de Kendall como como $p=0.059 > \alpha= 0.05$

Los resultados fueron evaluados con un intervalo de confianza de 95%.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

En este capítulo, se presentan Tablas y gráficos estadísticos elaborados a partir de la información obtenida durante la investigación, respondiendo así a los objetivos e hipótesis planteada.

TABLA N° 1
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS
PERSONALES Y LABORALES DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
CIUDAD NUEVA TACNA 2015

Sexo	Frecuencia	%
Hombre	3	13,60
Mujer	19	86,40
Total	22	100,00
Edad		
22-29	5	22,70
30-39	7	31,80
40-49	6	27,30
50 a mas	4	18,20
Total	22	100,00
Estado civil		
soltera/o	9	40,90
Casada/o	9	40,90
Divorciada/o	2	9,10
Conviviente	2	9,10
Total	22	100,00
Tiempo de trabajo		
Menos de 1 año	4	18,20
De 1 a 5 años	2	9,10
De 5 a 10 años	5	22,70
Más de 10 años	11	50,00
Total	22	100,00
Condición de trabajo		
Contratado	11	50,00
Nombrado	11	50,00
Total	22	100,00

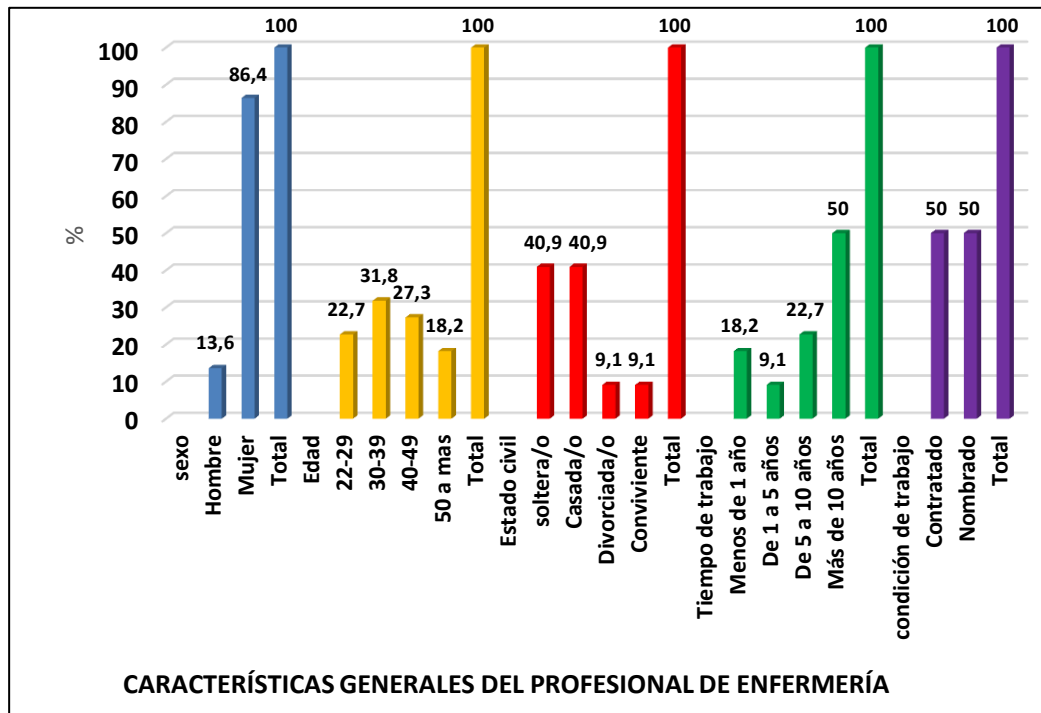
Fuente: Aplicación del Cuestionario sobre ansiedad y Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería

Elaborado por: Lic. Estela Palza Modificado por: Bach. Diana Saravia Saravia

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se puede apreciar que el 86,40% son de sexo femenino y el 13,60% de sexo masculino, con respecto a la edad el 31,80 % tiene entre 30 a 39 años y el 18, 20 % de 50 años a más; y el estado civil se distribuían equitativamente en condición de solteras y casadas con 40, 90 %; en relación al tiempo de trabajo el 50 % tiene más de 10 años de servicio y el 9, 10% de 1 a 5 años; asimismo la condición de trabajo el 50,00 % es nombrado y el otro 50,00 % es contratado.

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Tabla N° 1

TABLA Nº 2
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL NIVEL DE ANSIEDAD
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO
DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015

Nivel de ansiedad	Frecuencia	%
No ansiedad	13	59,10
Ansiedad leve	6	27,30
Ansiedad Moderada/grave	3	13,60
Total	22	100,00

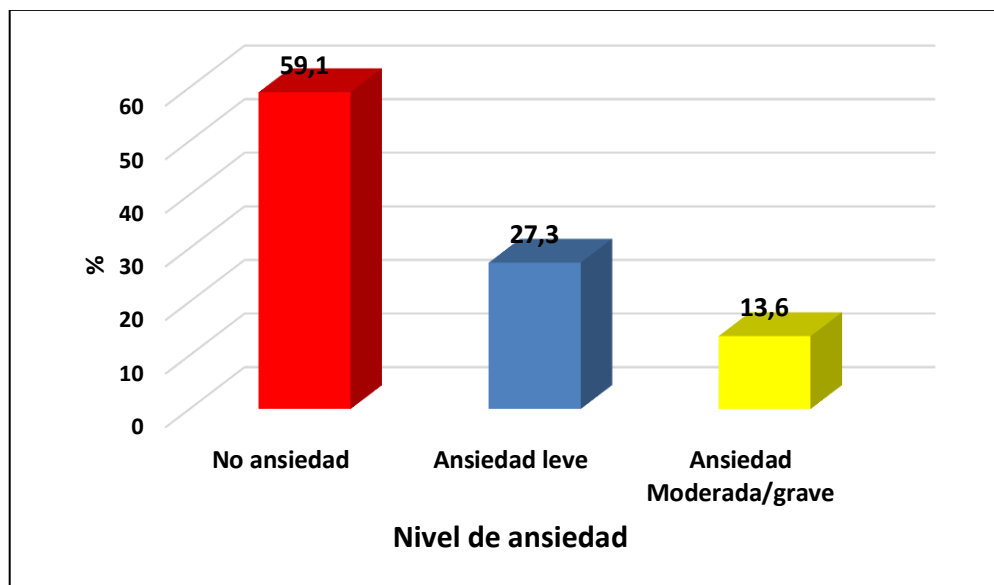
Fuente: Aplicación del Test de Ansiedad

Elaborado por: Hamilton Test de Ansiedad

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se observa que el 59,10 % de los profesionales de enfermería no tienen ansiedad, mientras que el 13,60 % tiene ansiedad moderada/grave.

GRÁFICO N° 2
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL NIVEL DE ANSIEDAD
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO
DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015



FUENTE: Tabla N° 2

TABLA Nº 3
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
CIUDAD NUEVA TACNA 2015

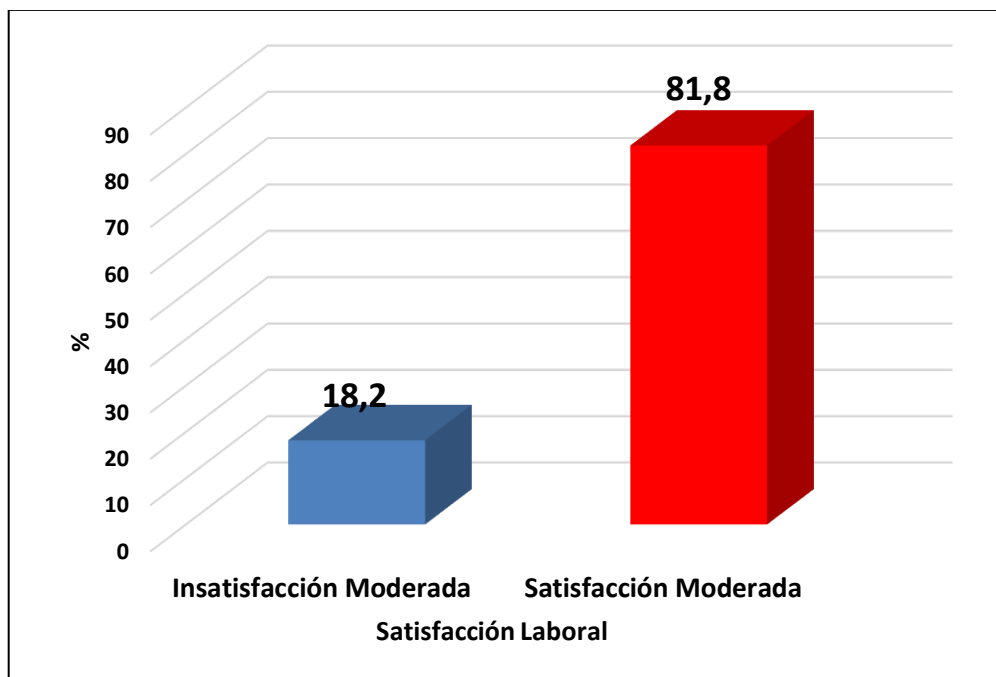
Satisfacción Laboral.	Frecuencia	%
Insatisfacción Moderada	4	18,20
Satisfacción Moderada	18	81,80
Satisfacción amplia	0	0,00
Insatisfacción severa	0	0,00
Total	22	100,00

Fuente: Aplicación del Test de Satisfacción Laboral en el profesional de Enfermería
 Elaborado por: Warr Cook Wall Test de Satisfacción general

DESCRIPCIÓN

En el presente cuadro se puede visualizar que el 81,80% tiene satisfacción moderada, y el 18,20% tiene insatisfacción moderada.

GRÁFICO N°3
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
CIUDAD NUEVA TACNA 2015



FUENTE: Tabla N° 3

TABLA Nº 4
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL NIVEL DE ANSIEDAD
ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA
TACNA 2015

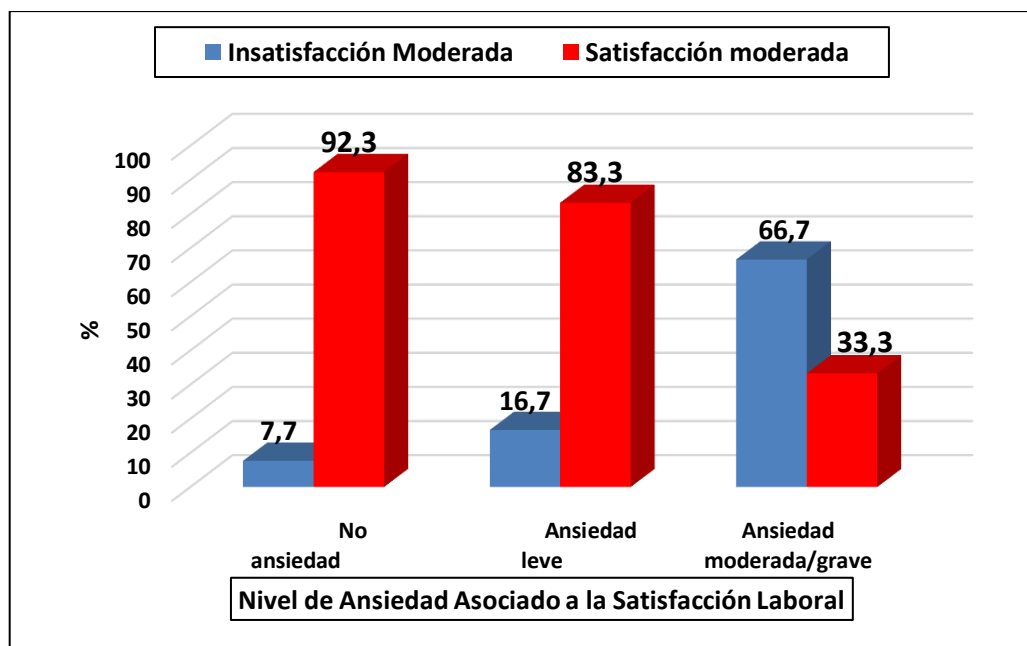
Nivel de Ansiedad	Grado de Satisfacción		Total
	Insatisfacción Moderada	Satisfacción moderada	
No ansiedad	1	12	13
%	7,70	92,30	100,00
Ansiedad leve	1	5	6
%	16,70	83,30	100,00
Ansiedad moderada/grave	2	1	3
%	66,70	33,30	100,00
Total	4	18	22
%	18,20	81,80	100,00

Fuente: aplicación del test de ansiedad y el test de satisfacción laboral en el profesional de enfermería
 Elaborado por: Hamilton test de ansiedad, Warr Cook Wall Test de Satisfacción general

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla se puede visualizar que del 100% de los profesionales de enfermería que no tienen ansiedad el 92,30% tiene satisfacción moderada y de los que tiene ansiedad leve el 83,30% tiene satisfacción moderada y del 100% de la ansiedad moderada/grave el 66,70% tiene insatisfacción moderada.

GRÁFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL NIVEL DE ANSIEDAD
ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA
TACNA 2015



FUENTE: Tabla 4

4.1 DISCUSIÓN

En la Tabla N° 1 en relación a las características personales y laborales del profesional de enfermería se da a conocer que el sexo femenino predomina sobre el masculino, esto se debe porque quienes estudian en su mayoría la carrera Profesional de Enfermería son mujeres, este resultado es similar al obtenido en el estudio por Sánchez A. “Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la micro red cono norte Tacna – 2012” y por Chite H. “Factores sociodemográficos y niveles de ansiedad asociados a satisfacción laboral en el personal asistencial de la micro red cono sur. Tacna 2013” y en la investigación por Maldonado E. Satisfacción Laboral Y Percepción del cuidado humanizado en profesional de enfermería en servicios periféricos, Tacna-2014. En el cual también hubo predominio de profesionales de enfermería del sexo femenino.

En relación a la edad el 31,80% oscila entre 30 a 39 años, es la etapa en que se logran las aspiraciones referentes a la familia, al trabajo, a la posición social, sin embargo pude también alcanzar mayores niveles de estrés y tensión que pueden estar asociados a las responsabilidades adquiridas, excepcionalmente con el trabajo y las condiciones en el que éste se desarrolla, los problemas económicos, que puedan

desencadenarse por exiguos salarios y terminar en insatisfacción moderada.

Así mismo, no desmerece prestar atención al 22,70% de las profesionales de enfermería que oscilan entre los 22 a 29 años resultados similares a los estudios anteriores lo que significa que gran parte de la población es adulto joven, lo que representa una fortaleza para nuestra profesión ya que podría utilizar su energía para establecer medidas orientadas a mejorar su ambiente de trabajo.

En relación al tiempo de trabajo el 50,00 % tiene más de 10 años y en su condición de trabajo es nombrado, dato similar al estudio de Sánchez en el cual se evidenció que el 46,00 % tiene un tiempo de 10 años a más; así mismo en dicha investigación contrariamente la condición de trabajo que predomina es contratado.

En otro estudio realizado por Flores M. Troyo R., Valle M. y Vega G. "Ansiedad y estrés en la práctica del Personal de enfermería en un hospital De tercer nivel en Guadalajara. 2010" Indica también el predominio del sexo femenino con un 91.6% y que la edad promedio en el momento del estudio es de 34,9 años.

En el Tabla N° 2 en relación al nivel de ansiedad del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva se evidencia que el 59, 10 % no tiene ansiedad, mientras que el menor porcentaje es de 13, 6 0% tiene una ansiedad moderada/ grave.

Al respecto, H Peplau en su teoría “Enfermería psicodinámica” define a la enfermería como aquella que es capaz de entender la propia conducta para ayudar a otras personas a identificar cuáles son sus dificultades y aplicar los principios de las Relaciones Humanas a los problemas que surgen en cualquier nivel de experiencia, en este estudio a nivel de la experiencia laboral.

Con ello Peplau da a entender que la enfermera se conoce y se comprende a si misma con sus limitaciones, potencialidades; logrando una adaptación a un sin fin de situaciones para satisfacer sus necesidades, mantener un equilibrio emocional como producto de poner en práctica los principios de las Relaciones Humanas, cimentada en valores que le permite ayudar a superar las dificultades a otras personas.

Considerando los resultados de Chite H. “Factores sociodemográficos y niveles de ansiedad asociados a satisfacción laboral en el personal asistencial de la micro red cono sur. Tacna 2013” que el 70 % del personal de Salud tiene ansiedad moderada/ grave, Peplau señala que

las personas son seres humanos que viven una “experiencia inestable” de tal manera que cuando ese equilibrio se altera aparece la enfermedad, que en el presente estudio representa el 13,6% de las enfermeras ansiedad moderada/grave.

En la Tabla N° 3 en relación a la satisfacción laboral se obtuvo como resultado que el mayor porcentaje 81.8% tiene satisfacción moderada mientras que el 18,2% tiene insatisfacción moderada; los resultados tienen concordancia con un estudio realizado por Sánchez A. “Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la micro red cono norte Tacna – 2012” en la cual se identificó que el 60 % estuvo moderadamente satisfecho y el 14% estuvo insatisfecho. Resultados similares fueron reportados por Bobbio L., Ramos W. en su estudio sobre: Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional Lima-Perú 2010 donde indica que el personal de enfermería se encontraba satisfecho laboralmente. Y también guarda relación con la investigación por Maldonado E. Satisfacción Laboral Y Percepción del cuidado humanizado en profesional de enfermería en servicios periféricos, Tacna-2014. Donde predomina satisfacción laboral externa

Así también los estudios realizados por Alva E. sobre la Satisfacción laboral del profesional de enfermería 2012 y Taipe P. sobre el Nivel de

estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería” ambas investigaciones realizadas en el servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal, consideran en que la mayoría tiene nivel de satisfacción de media a baja.

La satisfacción laboral moderada que expresan las profesionales de enfermería en éste y en los estudios consultados, refleja el estado emocional positivo de la percepción subjetiva de sus experiencias laborales, como lo define Locke.

Así mismo, considerando la Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg es probable que la satisfacción laboral moderada en un 81,80 % de la población en estudio se deba al agente laboral intrínseco que alude a la esencia misma de la actividad realizada incluyendo la responsabilidad y el logro, coadyuvado de una u otra manera por las experiencias psicobiológicas que obliga a responder constructivamente al medio externo, llámese éste empresa, clima laboral, recursos materiales, infraestructura, que bordea al profesional de enfermería (H. Peplau)

En la Tabla N° 4 en relación al nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva se observa que del 100% de los que no tienen ansiedad el

mayor porcentaje 92.30% tiene satisfacción moderada y del 100% de los que tienen ansiedad leve 83.30% también tiene satisfacción moderada; y del 100% de los que tienen ansiedad moderada/grave el 66,70% tiene insatisfacción moderada. En un estudio realizado por Chite H. "Factores sociodemográficos y niveles de ansiedad asociados a satisfacción laboral en el personal asistencial de la micro red cono sur. Tacna 2013" se evidencia que hay similitud con los resultados obtenidos ya que el menor porcentaje de los que presentan ansiedad están satisfechos. Encontrándose de esta manera que los niveles de ansiedad no influyen en la satisfacción laboral.

Como dice Spector la satisfacción laboral es producto de una valoración efectiva de las personas acerca de su trabajo y de las consecuencias que de este se derivan dentro de una organización, es probable que la satisfacción laboral moderada que experimenta el profesional de enfermería, en este estudio, se deba más a factores intrínsecos (Herzberg), es decir a aquellos factores que están en la esencia de la actividad laboral, el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Una satisfacción laboral intrínseca influenciada por las características personales de variables socioculturales (la edad, el género, la procedencia) la formación que ha recibido como señala Peplau, aspectos

que benefician la Relación Terapéutica para el paciente como para el profesional.

De acuerdo a la prueba de Tau b Kendall, los resultados que se obtuvieron indican que no existe una asociación entre las variables de nivel de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015, rechazándose la H_1 y aceptándose por lo tanto la H_0 .

CONCLUSIONES

1. Según los datos generales de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva predominan el sexo femenino (86,40%), el grupo etareo de 30 a 39 años (31, 80%), el estado civil se distribuyen equitativamente entre casados y solteros (40,90%) y en relación al tiempo de trabajo el 50% tiene más de 10 años laborando, siendo su condición laboral del 50% para nombrado y contratado
2. El mayor porcentaje de profesionales de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva no presentó ansiedad (59,10%) mientras que el 27,30 % presentó ansiedad leve y en menor porcentaje ansiedad moderada/ grave (13,60%).
3. El 81,80% de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva presentó satisfacción laboral moderada.
4. No existe asociación entre el nivel de ansiedad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería según la prueba estadística de Tau B de Kendall.

RECOMENDACIONES

1. Promover estudios más específicos sobre satisfacción laboral del profesional de enfermería teniendo en cuenta la variable género, ya que el mayor porcentaje son mujeres y la edad promedio es de 30 a 39 años edad productiva donde puede desarrollar sus capacidades para brindar un mejor servicio.
2. Implementar programas de capacitación, bienestar laboral o recreación que contribuyan a manejar sus experiencias psicobiológicas y puedan tener respuestas constructivas frente a sus necesidades, frustraciones, conflictos o ansiedad antes que respuestas destructivas que pueden afectar su salud mental y relaciones interpersonales, familiares y profesionales.
3. Diseñar y realizar estudios que permitan hacer comparaciones acerca de la satisfacción laboral entre grupo de distintos profesionales que se desempeñan en instituciones de salud del mismo nivel de atención ya que la atención que debe recibir el cliente o usuario de los servicios de salud debe ser integral y en equipo promoviendo un clima organizacional favorable para todos y todas.

4. Se recomienda realizar estudios de nivel de ansiedad a los profesionales de enfermería en hospitales de mayor complejidad.
5. Se recomienda al profesional jefe de enfermería intervenir de manera que el personal mejore sus relaciones interpersonales y mejore sus ambiente de trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tú dial laboral. Com. Estrés laboral un monstruo que se está comiendo el mundo. Parte 1. (citado en julio 2015). Disponible en <http://tudialaboral.com/estres-laboral-un-monstruo-que-se-esta-comiendo-al-mundo-parte-1/>
2. Informador. Mx México el primer lugar en estrés laboral: OMS. Citado en (julio 2015) Disponible en: <http://www.informador.com.mx/economia/2015/592544/6/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral-oms.htm>
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Centro de Orensa, Nota descriptiva N° 297, (citado en julio del 2015). Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs297/es/>
4. Carrazana, Valeria. Concepto de Salud mental en psicología humanista- existencial. Universidad Catolica Boliviana (citado en julio 2015). Disponible en: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v1n1/v1n1a01.pdf>
5. Mingote J, Pino P, Sánchez R, Gálvez M, Gutiérrez D. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med. segur. trab. [revista en la Internet]. [citado 2015 Jul 12]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012&lng=es

6. Flores M., Troyo R., Valle M. y Vega G. Ansiedad y estrés en la práctica del Personal de enfermería en un hospital De tercer nivel en Guadalajara. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 13 No. 1. Marzo de 2010. Mexico. Disponible en:
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/viewFile/17075/16260>.
7. Cifuentes, Johana . Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis .Bogotá, Colombia 2012.
8. Laura Alonso Salido. Ansiedad del personal de enfermería en relación a la muerte de sus pacientes. Comparativa uci y Oncología. Proyecto de Investigación. Leioa 8 de Mayo de 2014. Disponible en:
https://addi.ehu.es/bitstream/10810/12996/2/TFG_LAURA_ALONSO_SALIDO.pdf
9. Costa S, Vanda R, Prado L. Factores asociados a la satisfacción en el trabajo en Centros de Atención Psicosocial. Artículo científico Brasil 2014. Disponible en:
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-3474-2500.pdf
10. Bobbio L., Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional Lima-Perú. Revista peruana de epidemiología 2010 pp 133-138. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203119666007>.

11. Taípe, Natalia. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal 2013. Lima, Perú: Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/handle/123456789/4210>
12. Chite, Rodolfo; "Factores Sociodemográficos Y Niveles De Ansiedad Asociados A Satisfacción Laboral En El Personal Asistencial De La Microred Cono Sur. Tacna 2013.
13. Palza, Estela. Inteligencia Emocional y su relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero (a) del Hospital Hipólito Unanue de Tacna - 2014.
14. Sanchez, María. Inteligencia Emocional Percibida y su Relación con la Satisfacción Laboral en el Profesional de Enfermería de la Microred Cono Norte Tacna - 2012
15. Spielberger, C. D. Corrientes Tendencias en la teoría e investigación sobre la ansiedad. U.S.A. Ed. New York: Academic Press. 1972
16. Carlos Castilla del Pino, en Teoría de los Sentimientos.- La ansiedad: Un modelo explicativo. Clínica de la Ansiedad, especialistas en Barcelona y Madrid. 2008. Disponible en: <http://www.clinicadeansiedad.com/Documento.asp?doc=29&rec=29>

17. Iruarrizaga, J. Gómez-Segura, T. Criado, M. Zuazo y E. Sastre Reducción de la ansiedad a través del entrenamiento en habilidades sociales. Revista electronica de motivación y emoción. Madrid. Disponible en:
<http://reme.uji.es/articulos/airuai462031198/texto.html>
18. Galbán, A. Ansiedad, depresión y locus de control en jugadores de casino. Tesis. Venezuela.2011. disponible en:
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-11-04310.pdf>.
19. García M, Azpiroz J, De la Fuente Y, García M, González B. La ansiedad en el personal Sanitario. Premio al mejor Póster Forum en el XXVIII Congreso Nacional de Enfermería en Cardiología. Salamanca, 2007
20. Eric José Gamboa Ruiz. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Mérida, Yucatán, México. septiembre 2010. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
21. Diosveni García Viamontes. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.
22. Alva, edith. Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de intermedios Neonatales del instituto nacional Materno perinatal – 2012. (Tesis). Lima 2014

23. Galeom.com. Hildegard E. Peplau. (citado en agosto 2015).
Disponible en: <http://ambitoenfermeria.galeon.com/peplau.html>.
24. Cicat salud. Teorías y modelos de enfermería. (citado en agosto 2015) disponible en : <http://cicatnet.com/web/2015/06/15/teorias-y-modelos-de-enfermeria/>
25. Escala de ansiedad de Hamilton. (Citado julio 18 del 2015)
Disponible en: http://www.academia.edu/4316627/Escala_de_Ansiedad_de_Hamilton
26. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. (Citado en julio 2015). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
27. Maldonado De Zegarra, Elva Maldonado. Satisfacción Laboral Y Percepción del cuidado humanizado en profesional de enfermería en servicios periféricos, Tacna-2014. Tesis

ANEXOS

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN:

Estimado (a) señor (a) enfermero (a): Solicito su colaboración para responder el presente cuestionario, el cual es un instrumento de investigación que tiene la finalidad de determinar el nivel de Ansiedad y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna-2015.

Favor lea atentamente cada enunciado y responda con honestidad marcando la respuesta que vea por conveniente, la confidencialidad de los datos están garantizados por el anonimato.

Agradezco su apoyo y participación en esta investigación.

FECHA: _____

I. DATOS GENERALES

1. SERVICIO:

2. **SEXO:** Hombre () Mujer ()

3. EDAD:

22-29 ()

30-39 ()

40-49 ()

50 a + ()

4. ESTADO CIVIL:

Soltera/o ()

Casada/o ()

Divorciada/o ()

Viuda/o ()

Otro.....(especifique)

Trabaja el Esposo (a): SI () NO ()

Lugar de trabajo:

5. TIEMPO DE TRABAJO

- de 1 año ()

1 a 5 años ()

5 a 10 años ()

+ de 10 años ()

6. CONDICIÓN DE TRABAJO

Contratado ()

Nombrado ()

Otro (Especifique)

7. ACERCA DE LOS HIJOS

RESPONDA:

N° de hijos:.....

Edad de los hijos:.....

Cuantos estudian:.....

Nivel de estudio:

II. NIVEL DE ANSIEDAD

Por favor anote la puntuación que más se aproxime a sus preferencias. Autor: Hamilton

Nº	SINTOMAS	NINGUNO	LEVE	MODERAD O	GRAVE	MUY GRAVE
		0	1	2	3	4
1	¿ Siente usted inquietud, se siente preocupado ,espera de lo peor, aprehensión, temor, irritabilidad?					
2	¿Ha tenido usted la sensación de tensión, fatigabilidad, imposibilidad de relajarse, llanto fácil, temblor, sensación de no poder quedarse en un lugar?					
3	¿Tiene miedo usted a la oscuridad, a la gente desconocida, a quedarse solo, a los animales grandes, a las Multitudes, etc.?					
4	¿Tiene usted dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido, sueño no satisfactorio con cansancio al despertar, malos sueños, pesadillas, terrores nocturnos?					
5	¿Tiene usted dificultad de concentración o memoria reducida?					
6	¿ Siente usted que a perdido el interés de las cosas, no disfruta con sus pasatiempos, depresión, despertar precoz, variaciones del humor a lo largo del día?					
7	¿ Presenta usted dolores y molestias musculares, rigidez muscular, sacudidas clónicas, rechinar de dientes, voz poco firme o insegura?					
8	¿Tiene usted zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos o escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo?					
9	¿Tiene usted taquicardia, palpitaciones, dolores en el pecho, latidos vasculares, extrasístoles?					
10	¿Siente usted presión en el pecho o sensación de opresión torácica, sensación de ahogo, suspiros, disnea?					
11	¿Tiene usted dificultad para tragar, meteorismo, dispepsia, dolor antes o después de comer, sensación de ardor, distensión abdominal, pirosis, náuseas, vómitos, sensación de estómago vacío, cólicos abdominales, borborigmos, diarrea, estreñimiento, pérdida de peso?					
12	¿Tiene usted amenorrea, metrorragia, micciones frecuentes, urgencia de la micción, desarrollo de frigidez, eyaculación precoz, impotencia, pérdida de libido?					
13	¿Tiene usted sequedad de boca, enrojecimiento, palidez, sudoración excesiva, vértigos, cefaleas de tensión, erizamiento del cabello?					
14	¿ Cómo se siente ahora: tenso, incómodo, agitación nerviosa de las manos, se frota los dedos, aprieta los puños, inestabilidad, postura cambiante, temblor de manos, ceño fruncido, facies tensa, traga saliva, eructa, pupilas dilatadas					

III. NIVEL DE SATISFACCION

Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. AUTOR: Warr cook y Wall

CÓMO SE SIENTE CON:	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	MODERAD. INSATISFECHO	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	MODERAD. SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
	1	2	3	4	5	6	7
1. Las condiciones físicas del trabajo							
2. La libertad para elegir su propio método de trabajo							
3. La relación con sus compañeros de trabajo							
4. El reconocimiento que obtiene por el trabajo hecho.							
5. La relación con su superior inmediato.							
6. La responsabilidad que se le ha designado							
7. Su salario							
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades							
9. La relación entre directores con los trabajadores							
10. Las Posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que su Centro está siendo gerenciado							
12. La atención a sus sugerencias							
13. Su horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo							
15. Su estabilidad en el empleo							

Gracias por su colaboración

ANEXO: 2

VALIDACION CON EXPERTOS

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema:

“NIVEL DE ANSIEDAD ASOCIADO A LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015”

PREGUNTA DEL PROBLEMA:

¿Cómo se asocia el nivel de ansiedad con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015

OBJETIVO ESPECIFICO:

- Conocer las características generales del profesional de enfermería relacionadas a: sexo, edad, estado civil, tiempo de trabajo y condición de trabajo.
- Identificar el nivel de ansiedad del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva.
- Establecer el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva.

HIPÓTESIS:

Existe asociación significativa entre el nivel de ansiedad y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro De Salud Ciudad Nueva Tacna 2015.

CUADRO DE VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	CATEGORIA	INDICADOR	ESCALA
Ansiedad	Ansiedad es un estado de tensión que se refleja en el comportamiento psíquico y somático del individuo, afectando su funcionamiento.	Ansiedad Psíquica Ansiedad Somática.	<ul style="list-style-type: none"> • No ansiedad • Ansiedad leve • Ansiedad moderada/ grave 	Test de Hamilton	Nominal
Grado de satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.	Satisfacción general. Satisfacción extrínseca. Satisfacción intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción severa • Insatisfacción moderada • Satisfacción moderada • Satisfacción amplia 	Test Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall	Ordinal

INSTRUMENTO DE NIVEL DE ANSIEDAD

- Ítems 1-6, 14: Dimensión subjetivo-cognitivo y motor conductual
- Ítems 7-13: Dimensión fisiológico somático.

Con una escala de likert de 5 alternativas que se detalla a continuación:

- 0 : Ninguno
- 1 :leve
- 2 :moderado
- 3 : grave
- 4 : muy grave

Evaluación:

Para corregir y obtener la puntuación General, se sumará los ítems del 1 al 14. La puntuación total es la suma de las de cada uno de los ítems. El rango va de 0 a 56 puntos.

Se pueden obtener, además, dos puntuaciones que corresponden a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13).

Interpretación:

0-5: no ansiedad

6-14: ansiedad leve

≥ 15 Ansiedad moderada/ grave

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es

idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

Se generarán categorías de satisfacción laboral general, extrínseca e intrínseca, mediante la siguiente técnica similar a la usada por los estudios SERVQUAL, por su mayor simplicidad y efectividad para la lectura. Dicha categorización de los resultados de la variable continua del cuestionario de satisfacción se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Sumatoria de los valores de cada reactivo del cuestionario.
2. Obtención de la media de los valores de los ítems (suma de cada reactivo entre el total de los 15 reactivos). Se consideraron las siguientes categorías considerando la escala del 1 al 7 de los datos de origen que se usaron para todos los reactivos del test:
 - a. Insatisfacción severa (0 a 2.99)
 - b. Insatisfacción moderada (3 a 4)
 - c. Satisfacción moderada (4.01 a 5.99)
 - d. Satisfacción amplia (6 a 7)

El presente documento se compone de ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.

2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.					
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?					
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?					

Firma del experto

ANEXO 3

PRUEBA DE INDEPENDENCIA

TAU- B DE KENDALL

HIPÓTESIS

Hipótesis alterna (Ha): Existe una asociación entre las variables nivel de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro de salud ciudad nueva Tacna 2015.

Hipótesis nula (Ho). No existe una asociación entre las variables nivel de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro de salud ciudad nueva Tacna 2015.

$\alpha = 0.05$

Coefficiente de correlación = -0.395

$p = 0.059$

Aplicando la prueba de Tau b de Kendall como $p = 0.059 > \alpha = 0.05$ es decir no se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIÓN. No existe una asociación entre las variables nivel de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro de salud ciudad nueva Tacna 2015.

Correlaciones

		sumcod1a14	promsum1a15cod
tau_b Kendall	de sumcod1a14	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,059
		N	22
	promsum1a15cod	Coeficiente de correlación	-,396
		Sig. (bilateral)	,059
		N	22

Procedimiento para calcular el coeficiente de correlación de Kendall

Los pasos para obtener el coeficiente de correlación de Thau de Kendall se describen a continuación. En primer lugar, presento un ejemplo simulado. En la Tabla 1 aparecen los datos de un número de casos a los cuales se les aplican dos mediciones.

La prueba de correlación thau de Kendall se utiliza para medir el grado y el sentido de la relación que hay entre dos variables medidas por los menos en un nivel ordinal. Es una buena alternativa al coeficiente de

correlación de pearson cuando las variables se encuentran en un nivel de medición de intervalos pero no se puede cumplir satisfactoriamente con los requisitos básicos para el uso de una prueba paramétrica.

Un valor de τ negativo indica una relación inversa, mientras que un valor positivo indica una relación directa. El valor de τ varía entre -1 y +1.

Interpretación del coeficiente de correlación de Kendall

Los valores del coeficiente de Kendall pueden variar de -1 a 1. Un valor positivo indica asociación positiva. Un valor negativo indica asociación negativa. Mientras más alta sea la magnitud, más fuerte será la asociación.

Utilice el coeficiente de correlación de Kendall y sus valores p para elegir entre dos hipótesis opuestas, con base en los datos de la muestra:

- H_0 : No existe asociación entre las calificaciones de todos los evaluadores y el valor estándar conocido.
- H_1 : Las calificaciones de todos los evaluadores están asociadas con el valor estándar conocido.

El valor p proporciona la probabilidad de obtener su muestra, con su coeficiente particular de correlación de Kendall, si la hipótesis nula (H_0) es verdadera. Si el valor p es menor que o igual a un nivel predeterminado

de significancia (nivel α), usted rechaza la hipótesis nula y da crédito a la hipótesis alterna.

Qué es la tau-b de Kendall?

La tau-b de Kendall es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales. Los datos ordinales son variables categóricas que tienen tres o más niveles con un orden natural, como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

La tau-b de Kendall se utiliza en tabulación cruzada para medir la asociación entre dos variables ordinales.

ANEXO 4

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	5	22,7
Uno	7	31,8
Dos	6	27,3
Tres	3	13,6
Cuatro	1	4,5
Total	22	100,0

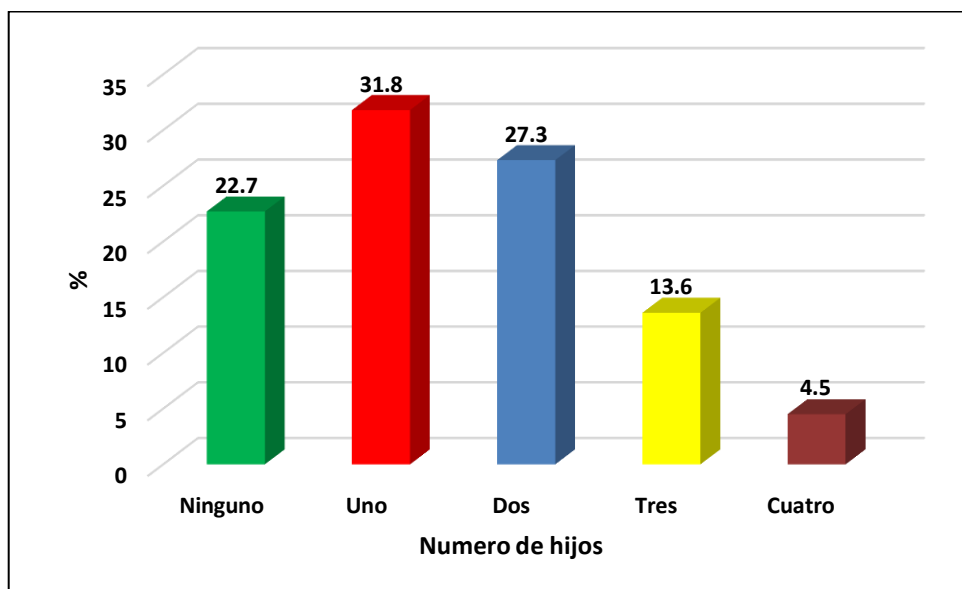
FUENTE: Dato recolectado por el investigador
ELABORADO: Bach. Diana Saravia Saravia

DESCRIPCIÓN:

En el anexo 4 se aprecia que 31.8% tiene un hijo, mientras que el 4.5% tiene cuatro hijos.

GRÁFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.



FUENTE: Anexo 4

ANEXO 5

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS QUE ESTUDIAN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.

CUANTOS ESTUDIAN	Frecuencia	Porcentaje
Uno	6	27,3
Dos	4	18,2
Tres	3	13,6
Cuatro	1	4,5
Ninguno	8	36,4
Total	22	100,0

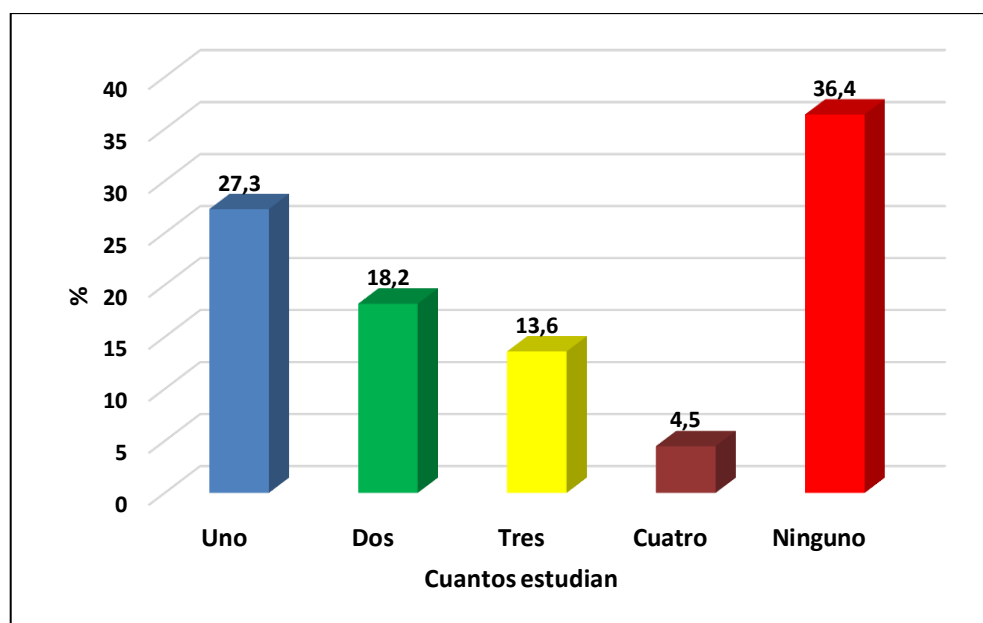
FUENTE: Dato recolectado por el investigador
ELABORADO: Bach. Diana Saravia Saravia

DESCRIPCIÓN

En el cuadro 5 se aprecia que el 36.4% de los hijos no estudian por ser menores de edad o no tienen hijos, mientras que el 4.5% estudian.

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS QUE ESTUDIAN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.



FUENTE: Anexo 5

ANEXO 6

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HIJOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.

Nivel de estudio	Frecuencia	Porcentaje
No estudian	8	36,4
Primaria	5	22,7
Secundaria -Superior	3	13,6
Inicial-Primaria -Superior	1	4,5
Inicial	2	9,1
Secundaria	1	4,5
inicial-primaria-superior-superior	1	4,5
Técnico	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Dato recolectado por el investigador

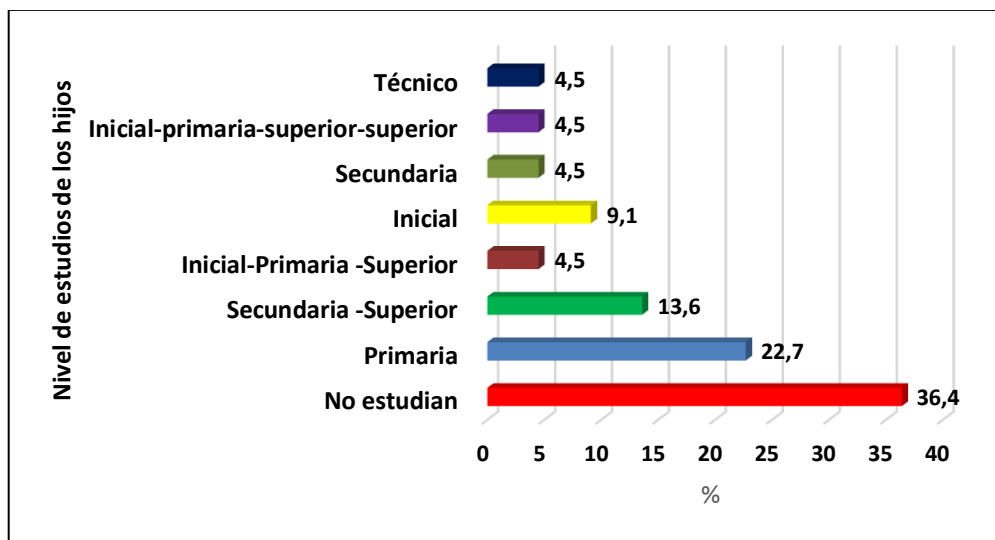
ELABORADO: Bach. Diana Saravia Saravia

DESCRIPCIÓN

En el anexo 6 se aprecia que el 36.4% de los hijos no estudian por ser menores de edad o no tienen hijos, mientras que el 4,5% estudian que tienen cuatros hijos, como también lo que tienen un hijo y es secundaria y técnico.

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS HIJOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015.



FUENTE: Anexo 6

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? .EN DATOS GENERALES, AÑADIR A (EDAD, ESTUDIOS Y CANTIDAD) SON .COMO TAMBIEN TRABAJAR DEL ESPALDO Y EL CAJADO.....					



Jorge Gaspar

Firma del experto

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5 X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4 X	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5 X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4 X	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4 X	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5 X
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5 X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5 X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5 X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? <i>Reducción de preguntas:</i>					



 Firma del experto

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? <i>Revisar las palabras de algunos ítems para mejor entendimiento de la persona informante.</i>					

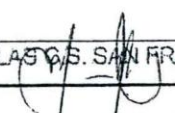


 Firma del experto
Oct 21 2019

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? <i>Se podria considerar como caracteristicas N° de hijos (cosas tambien)</i>					


CLAS. G.S. SAN FRANCISCO



 Firma del experto
 Lic. Enf. M. del Rosario Flores
 CEP N° 15144
 JEFATURA DE ENFERMERIA

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	(5)
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	(5)
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	(5)
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	(3)	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	(4)	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	(5)
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	(5)
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	(5)
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	(5)
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? <i>..... Habría que incrementar según mi punto de vista con el ítem de medición de trabajos laborales de diversas modalidades como son CAS, CLAS, RO... o aumentar rangos de tipo de sueldo.....</i>					


 Luz D. Zúñiga Charo
 C.E.P. 50866

Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Enfermería

OFICIO Nº 573-2015-ESEN/FACS

Tacna, 2015 Octubre 20

Señor:

Dr. JOSE MEDINA LINARES

GERENTE DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA

Presente:

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a Ud. con la finalidad de saludarlo y, a la vez hacer de su conocimiento que, la Bach. DIANA VERÓNICA SARA VIA SARA VIA, viene desarrollando su Proyecto de Tesis titulado "**NIVEL DE ANSIEDAD ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD NUEVA TACNA 2015**", por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la Aplicación de Instrumento, mediante encuestas al personal profesional de Enfermería que laboran en su Establecimiento de Salud que tan dignamente dirige, brindándole las facilidades que requiera el caso, para su respectiva ejecución de su Proyecto de Tesis, la misma que fue aprobada mediante Resolución de Facultad Nº 5799-2015-FACS-UNJBG.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezca el presente, reitero a Ud. mis saludos y estima personal.

Atentamente,



Autorizado
21-10-15

Jose A. Medina Linares
E.M.T. 23447

Adj: Lo indicado