UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Facultad de Psicología

"ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021"

Tesis presentada en cumplimiento parcial para los requerimientos para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Bachiller

Robert Henrik, López Medina

Asesor:

Psi. Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz

Cajamarca – Perú

Enero, 2022

COPYRIGHT © 2022 by
ROBERT HENRIK, LÓPEZ MEDINA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

Ansiedad y estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas De Chota, 2021

Presidente: .....

Secretario: .....

Vocal: .....

Asesor: .....

A:

Mis padres, Roberto Label López Regalado y María Adolecía Medina Gallardo, por ser la razón por la cual decidí superarme, por enseñarme que el amor, la perseverancia y el esfuerzo son la base de muchos logros.

AGRADECIMIENTO

- A mis padres, Roberto Label López Regalado y María Adolecía Medina Gallardo, por su apoyo, tanto moral como económico, el cual me permitió culminar con éxito la ejecución de esta tesis.
- A mi tío el Dr. Oscar López Regalado y su familia por su apoyo incondicional y guía durante este proceso de investigación.
- A la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo y a sus docentes en la facultad de piscología, por los conocimientos brindados durante mis años de formación como psicólogo.
- A mi primo, Yonathan David Ruiz Pérez, por apoyarme y acompañarme a realizar los recorridos diarios durante la ejecución de esta tesis.
- Y finalmente a mi asesora la Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz, por toda su ayuda, paciencia, tiempo y colaboración antes, durante y después de la ejecución de esta tesis.

RESUMEN

La investigación titulada: Ansiedad y estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota, 2021; tuvo como problema principal: ¿Cuál es la relación de la ansiedad con el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021?, pues existe la posibilidad que el estrés laboral de los trabajadores del hospital se relacione directamente con la ansiedad. Asimismo, tiene como objetivos determinar la relación entre el nivel de ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021; identificar el nivel de ansiedad e identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la entidad antes mencionada. La investigación corresponde a un diseño no experimental, básica, de nivel descriptivo – relacional, con una población de 242 trabajadores; para la cual se aplicó como técnicas la encuesta y el test y como instrumentos el cuestionario de estrés laboral y el test de escala de Hamilton para la variable ansiedad. Los resultados fueron que el 74.32% de los trabajadores no mostró ansiedad y el 25.68% presentó ansiedad leve, el estrés laboral el 8.11% no evidenció estrés laboral, el 88.51% mostró un estrés leve y el 3.38% evidenció un estrés moderado; además, la ansiedad psíquica, somática y el estrés laboral presentaron una relación moderada y significativa. Se concluyó de la investigación que la ansiedad y el estrés laboral tienen una relación directa, moderada y significativa, lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

Palabras Clave: Ansiedad, estrés laboral.

ABSTRACT

The research entitled: Anxiety and work stress in workers of the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in the city of Chota, 2021; had as main problem: What is the relationship of anxiety with work stress in workers of the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in the city of Chota - 2021; since there is a possibility that the work stress of the hospital workers is directly related to anxiety. Likewise, its objectives are to determine the relationship between the level of anxiety and work stress in workers of the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in the city of Chota - 2021; to identify the level of anxiety and to identify the level of work stress in workers of the aforementioned entity. The research corresponds to a non-experimental, basic, descriptive-relational design, with a population of 242 workers; for which the survey and the test were applied as techniques and as instruments the work stress questionnaire and the Hamilton scale test for the anxiety variable. The results were that 74.32% of the workers showed no anxiety and 25.68% showed mild anxiety, 8.11% showed no work stress, 88.51% showed mild stress and 3.38% showed moderate stress; in addition, psychic and somatic anxiety and work stress showed a moderate and significant relationship. It was concluded from the research that anxiety and work stress have a moderate and significant relationship, which allowed the alternative hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be rejected.

Keywords: Anxiety, work stress.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS x
INTRODUCCIÓN 11
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 13
1.1. Planteamiento del problema 13
1.2. Enunciado del problema 14
1.3. Objetivos 15
1.3.1. Objetivo general 15
1.3.2. Objetivos específicos 15
1.4. Justificación e importancia 15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 17
2.1. Antecedentes de investigación 17
2.2. Bases teóricas 22
2.3. Definición de términos básicos 36
2.4. Hipótesis de investigación 37
CAPÍTULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 40
3.1. Tipo de investigación 40
3.2. Diseño de investigación 40
3.3. Población, muestra y unidad de análisis 41
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos 43
3.5. Procedimiento de recolección de datos 47
3.6. Análisis de datos 47
3.7. Consideraciones éticas 47
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 49
4.1. Análisis de resultados 49

4.2. Discusión de resultados 69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 74
5.1. Conclusiones 74
5.2. Recomendaciones 76
REFERENCIAS 77
LISTA DE ABREVIATURAS 83
GLOSARIO 84
ANEXO 85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variables* 38
Tabla 2 *Ficha Técnica - Test de Hamilton* 44
Tabla 3 *Valorización del nivel de ansiedad* 44
Tabla 4 *Rangos para medir el nivel de ansiedad* 44
Tabla 5 *Rangos para medir las dimensiones de nivel de ansiedad* 45
Tabla 6 *Ficha Técnica – Cuestionario del estrés laboral* 45
Tabla 7 *Valorización del estrés laboral* 46
Tabla 8 *Rangos para medir el estrés laboral* 46
Tabla 9 *Rangos para medir las dimensiones del estrés laboral* 46
Tabla 10 *Nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC* 49
Tabla 11 *Nivel de ansiedad según ocupación de los trabajadores del HJHSC* 50
Tabla 12 *Nivel de ansiedad psíquica en trabajadores del HJHSC* 51
Tabla 13 *Nivel de ansiedad psíquica según ocupación de los trabajadores del HJHSC* 52
Tabla 14 *Nivel de ansiedad somática en trabajadores del HJHSC* 53
Tabla 15 *Nivel de ansiedad somática según ocupación de los trabajadores del HJHSC.* 54
Tabla 16 *Nivel de estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 55
Tabla 17 *Nivel de estrés según ocupación en trabajadores del HJHSC* 56
Tabla 18 *Nivel de estrés psicológico en trabajadores del HJHSC* 57
Tabla 19 *Nivel de estrés psicológico según ocupación en trabajadores del HSJSC* . 58
Tabla 20 *Nivel de estrés fisiológico en trabajadores del HSJSC* 59
Tabla 21 *Nivel de estrés fisiológico según ocupación en trabajadores del HSJSC* ... 60
Tabla 22 *Nivel de estresores en trabajadores del HJHSC* 61
Tabla 23 *Nivel de estresores según ocupación en trabajadores del HJHSC* 62
Tabla 24 *Ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 63
Tabla 25 *Relación de la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC.* 64
Tabla 26 *Ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC.* 65

Tabla 27 *Relación de la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 66
Tabla 28 *Ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del JHSC* 67
Tabla 29 *Relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* ... 68
Tabla 30 *Matriz de consistencia de la investigación* 85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Diseño de investigación* 41
Figura 2 *Nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC* 49
Figura 3 *Nivel de ansiedad según ocupación de los trabajadores del HJHSC* 50
Figura 4 *Nivel de ansiedad psíquica en trabajadores del HJHSC* 51
Figura 5 *Nivel de ansiedad psíquica según ocupación de los trabajadores del HJHSC* 52
Figura 6 *Nivel de ansiedad somática en trabajadores del HJHSC* 53
Figura 7 *Nivel de ansiedad somática según ocupación de los trabajadores del HJHSC* 54
Figura 8 *Nivel de estrés laboral en trabajadores del HJSHC* 55
Figura 9 *Nivel de estrés según ocupación en trabajadores del HJHSC* 56
Figura 10 *Nivel de estrés psicológico en trabajadores del HJHSC* 57
Figura 11 *Nivel de estrés psicológico según ocupación en trabajadores del HJHSC* 58
Figura 12 *Nivel de estrés fisiológico en trabajadores del HJHSC* 59
Figura 13 *Nivel de estrés fisiológico según ocupación en trabajadores del HJHSC* 60
Figura 14 *Nivel de estresores en trabajadores del HJHSC* 61
Figura 15 *Nivel de estresores según ocupación en trabajadores del HJHSC* 62
Figura 16 *Ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 63
Figura 17 *Ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 65
Figura 18 *Ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC* 67

INTRODUCCIÓN

La ansiedad y el estrés a nivel mundial son considerados como patología que está ligado a la salud psicofísica. En tal sentido, en la provincia y ciudad de Chota el personal que labora en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas [HJHSC] evidencia un agotamiento físico y mental, el cual les puede estar generando altos niveles de estrés laboral y un riesgo físico - psicológico para su salud. Por otra parte, se observa colaboradores con síntomas de ansiedad, esto, dado por la calidad de vida y su entorno laboral. En tal sentido, es adecuado señalar que la ansiedad y el estrés son elementos relacionados entre sí por el entorno. En general, lo descrito ha inducido a investigar el grado de ansiedad y estrés laboral de los trabajadores de la mencionada entidad.

El problema planteado de acuerdo a lo descrito determinó: ¿Cuál es la relación de la ansiedad con el estrés laboral en trabajadores del HJHSC de la ciudad de Chota – 2021? Los objetivos fueron: objetivo general: determinar la relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC de la ciudad de Chota – 2021, los objetivos específicos: identificar el nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021, identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021, analizar la relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021, analizar la relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota - 2021.

Lo establecido fijó una investigación de diseño no experimental, básica, de nivel descriptivo – relacional, con una unidad de análisis de 242 trabajadores; para la cual se aplicó como técnicas la encuesta y el test y como instrumentos el test de escala de Hamilton para la variable ansiedad y el cuestionario de estrés laboral para la variable estrés laboral, dando como resultados que el 74.32% de los trabajadores no mostró ansiedad y el 25.68% presentó ansiedad leve, el estrés laboral el 8.11% no evidenció estrés laboral, el 88.51% mostró un estrés leve y el 3.38% evidenció un estrés moderado; además, la ansiedad psíquica, somática y el estrés laboral

presentaron una relación moderada y significativa. Se concluyó de la investigación que la ansiedad y el estrés laboral tienen una relación moderada y significativa, lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

Finalmente, la estructura de la investigación se encuentra establecida en introducción donde se describe aspectos relevantes de la investigación; capítulo I, se plantea la problemática de la investigación, objetivos y justificación; el capítulo II, evidencia trabajos previos, marco teórico y términos básicos; el capítulo III, refiere elementos como el tipo, diseño, elementos de estudio y herramientas vinculadas a la recolección de información; el capítulo IV, plasma los resultados conseguidos a través de la recolección procesamiento y análisis de datos, además muestra la contrastación con otras investigaciones y el capítulo V, plantea las conclusiones y recomendaciones de la investigación, además, se determina referencias, lista de abreviaturas, glosario y anexos que fundamentan la investigación.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La ansiedad y el estrés a nivel mundial son considerados como patología que está ligado a la salud psicofísica. En tal sentido, cuando se observan puntos bajos en estrés o ansiedad, se tiene un mejor estado saludable, favoreciendo al aumento del bienestar propio. Po ello, las muchas intervenciones y factores necesarios, juegan un papel notable en la salud psicofísica del sujeto. la ansiedad y el estrés se ve más arraigado en aquellas labores en los que no existe una práctica perenne de la intervención o asistencia psicológica, puesto que las intervenciones permitirían una reducción, tanto de estrés como ansiedad (Soriano *et al*., 2019).

En Colombia en un estudio realizado se observó una problemática preocupante en profesionales de la salud, pues de cada diez médicos siete mostró miedo a enfermedades. Dentro es esto fue más continuo la ansiedad severa. No obstante, trabajar en entidades, puede estar asociado con las condiciones inadecuadas, así como la ausencia de medios de higiene, ya que pueden determinar factores causantes de ansiedad y estrés con mayor detrimento en la salud mental de la colectividad y del profesional de la salud (Monterrosa *et al*., 2020).

En el Perú la salud psicológica es un tema que se tiene que tener en cuenta como un hábito en la vida diaria, ya que el 32.7% de las personas que sufren enfermedades como diabetes mellitus tipo 2 presentan ansiedad; y dentro de estos las mujeres presentaron una frecuencia de ansiedad de 39.9% mientras los varones de 16.7%. Es decir, el sexo femenino suele encontrase vinculado con mayor significancia a la depresión y ansiedad. Además, se estima que el 10% del total de la población en todo el mundo padece de trastorno de ansiedad, de los cuales solo en 26.7% recibe tratamiento y en el Perú, la prevalencia es de 1.9% (Rosas *et al*., 2019).

Las patologías psiquiátricas como la ansiedad y el estrés son las que actualmente se observan con más frecuencia en la población general, pues en estudios efectuados de epidemiologia efectuados en Perú se evidencia que el 37% de la ciudadanía tiene la posibilidad de sufrir de trastorno mental alguna vez en su vida, y principalmente mostrados en el ámbito laboral. Esta problemática se evidencia en los niveles de patologías psiquiátricas identificados en personal de salud, los mismos que ascienden a 30.8% con lo que respecta a la depresión, la ansiedad bordea los 41.8% y el estrés representa el 34.1%, lo que dificulta su normal desempeño (Virto *et al*., 2020).

En Cajamarca la Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas [DCRP], (2020) menciona que el estrés y ansiedad en un problema muy común manifestado en los últimos tiempos en el personal de salud de hospitales y mucho más por la pandemia, por ello se efectúan actividades de regulación emocional usando mecanismos de pausas activas y de relajación con el fin de combatir el estrés y la ansiedad. Así mismo sostiene que las prevalencias anuales de trastornos mentales para Cajamarca entre el 2003 y 2012 fueron 19.1% para el espacio urbano y 8.2% para rural.

En Chota el personal que trabaja el HJHSC evidencia un agotamiento físico y mental, el cual les puede estar generando altos niveles de estrés laboral y un riesgo físico - psicológico para su salud. Por otra parte, se observa colaboradores con síntomas de ansiedad, esto, dado por la calidad de vida y su entorno laboral. En tal sentido, es adecuado señalar que la ansiedad y el estrés son factores vinculados entre sí en este entorno. En general, lo descrito induce a investigar los niveles de ansiedad y estrés laboral en la mencionada entidad.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación de la ansiedad con el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota - 2021.

1.3.1. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de ansiedad en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.
- Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.
- Identificar la relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.
- Identificar la relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.

1.4. Justificación e importancia

La investigación, desde un aspecto práctico, permitió identificar la ansiedad y el estrés presentado en los colaboradores del HJHSC en la ciudad de Chota, lo que de alguna manera admite reconocer los niveles de ansiedad, de estrés, de las patológicas generadas por factores relacionados a la carta laboral y el desarrollo de prácticas en salud mental que ayuden al individuo a sobrellevarlas.

En un punto de vista teórico y científico, el estudio se fundamentó en la importancia que tiene conocer temas de salud mental en cada uno de los colaboradores de una entidad, esto a partir de las teorías sobre la ansiedad y el estrés como medios que permiten reconocerlas y que a través de estas se

plantee hacia profesionales de la salud mecanismos que permitan afrontar problemas relacionados al bienestar psicológico.

Metodológicamente la investigación admitió el desarrollo y conocimiento del nivel, el grado y la significancia que tiene la ansiedad y el estrés laboral en el HJHSC con lo que se logré cumplir con los objetivos planteados en el estudio. Finalmente, y desde un punto social se tiene como finalidad contribuir a la prevención de trastornos mentales; respecto al nivel de ansiedad y estrés generado por la rutina diaria del trabajo. Además, el estudio brinda un campo de investigación para profesionales, así como a organizaciones del estado que tienen como objetivo brindar asistencia social y bienestar en lo relacionado a la calidad de vida y desempeño en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes Internacionales

Guadalupe y Vaca (2018) en su tesis "Estrés y ansiedad del Instituto Sagrado Corazón, 2017 – 2018", tuvo como objetivo analizar el estrés y la ansiedad en profesionales de enfermería. El estudio fue descriptivo, no experimental – transversal, considerando valores de exclusión e inclusión se consideró como unidad de análisis a 68 colaboradores como muestra y se utilizó la escala de estrés y la ansiedad de Hamilton. Se concluyó del estudio que el 83.82% de profesionales de enfermería en algún momento sufrió estrés y el 44.11% no mostró ningún nivel de ansiedad, con lo cual se determinó que, pese a que existe un alto grado de estrés, esto no es establece para la generación de ansiedad.

López (2018) en su tesis titulada "Nivel de ansiedad en colaboradores de centros infantiles [CIBV] de Ambato", tuvo el objetivo de identificar niveles de ansiedad; realizó un estudio cuantitativo, descriptivo- transversal, la muestra fue 175 personales; los instrumentos fueron la escala de Hamilton. Se concluyó que el 44.60% de colaboradores no muestra ansiedad, el 42,90% muestra una ansiedad leve y el 12.60% moderada/grave; de tal manera que la sintomatología que presenta la población no se desencadena en un trastorno.

Ortiz (2018) en su tesis titulada "Ansiedad y estrés en estudiantes de Ambato", su objetivo fue comparar el grado de ansiedad y estrés académico; la metodología realizada es de tipo cuantitativa, descriptiva, la muestra fue 61 escolares a quienes le aplicaron el test de ansiedad y la escala de estrés. Concluyó que la ansiedad es distinguida como una conmoción displacentera habitual, que se muestra como signo de alarma en circunstancias fortuitas, estimulando expresiones cognitivas, fisiológicas y motoras; y el estrés es una respuesta vivida

en algún momento por los encuestados, en vista de nuevos compromisos o retos, movidos por el temor a responder bien.

Barán (2018) en sus tesis “Ansiedad y Estrés”, tuvo como objetivo identificar los niveles de ansiedad y estrés de alumnos del sexto perito de administración de empresas del Colegio Evangélico Nueva Jerusalén del consejo de San Antonio de la región de Suchitepéquez; la investigación es de tipo descriptivo cuantitativo, con una muestra de 45 estudiantes, se les aplicó como instrumentos el test ST-82 que evaluó la ansiedad y el test escalas de apreciación del estrés. Concluyó que la ansiedad y el estrés es un mal que, depende mucho de las condiciones actuales donde se conviva, pues lo sufre un gran sector de la población, y el resultado del estudio muestra que los alumnos, tratan niveles que sobre pasan el 75%; también se determinó que sufren un nivel alto de estrés del 88.89%.

Arcia *et al.* (2016) en su tesis “Estrés y ansiedad en los trabajadores de la entidad Empaques y Productos Plásticos, 2016”, se propuso el objetivo de conocer la asociación entre estrés y ansiedad; la metodología fue no experimental transversal de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo-relacional, su muestra fue 40 colaboradores, los instrumentos fueron: cuestionario de Maslach Burnout y escala de Hamilton. Concluyó que los colaboradores muestran mayormente un nivel moderado de estrés afectando notablemente el ámbito laboral, puesto que muchos colaboradores del área de producción muestran un nivel moderado de estrés y muchos de ellos obtuvieron niveles leves de ansiedad.

Antecedentes Nacionales

Vargas (2021) en su tesis titulada “Ansiedad y nivel de estrés laboral de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, 2020”, se propuso el objetivo de analizar la relación de la ansiedad con el estrés, la investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, con una muestra de 92 participantes, se aplicó como instrumentos cuestionarios. Concluyó que la ansiedad tiene relación directa con el estrés, según el estadístico de Spearman equivalente a 0.482,

asimismo tiene un nivel de significancia de 0.000, y se ultima que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Loaiza y Garces (2020) en sus tesis “Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante el COVID 19, Cuzco 2020”, tuvo como objetivo relacionar la ansiedad con el estrés; la investigación fue de tipo básico de nivel descriptivo y de diseño transversal, no experimental y correlacional, la muestra fue de 60 efectivos policiales, se aplicó el inventario de ansiedad y la escala de estrés. Concluyó que existe relación positiva media y significativa entre las variables investigadas con un valor de 0.352 y un p valor de 0.012; también se identificó una relación positiva, muy fuerte y significativa entre la ansiedad de rasgo y el control del estrés con un valor equivalente a 0.820 y un p valor 0.030 y positiva media significativa con la expresión del estrés según 0.486 y un p valor 0.009.

Pineda (2019) en su tesis titulada “Nivel de ansiedad y estrés laboral en el área de vigilancia privada. Tacna, 2018”, su objetivo fue describir el nivel de ansiedad y estrés laboral; la investigación es no experimental transversal de nivel relacional, con una muestra de 260 trabajadores, los instrumentos que aplicó fue el test de Hamilton y el test de estrés. Concluyó que el 60% no muestran niveles de ansiedad, el 28.5% leve y el 11.5% moderada a grave, respecto al estrés psicológico, el 62.3% están en nivel leve, 19.2% moderado y el 18.5% severo, y según el estrés fisiológico, el 61.2% obtuvo un nivel leve, el 9.2% moderado y un 29.6% severo. Asimismo, hay una fuerte relación entre las variables del tema investigado, pues en cuanto más sea el grado de nivel de estrés más es la posibilidad de demostrar mayores niveles de ansiedad.

Nava (2019) en su tesis titulada “Estrés laboral y ansiedad en la empresa de transporte público”, su objetivo fue analizar la relación del estrés laboral con la ansiedad, la metodología fue de tipo no experimental y transversal, de alcance correlacional, la muestra fue 400 personas, los instrumentos utilizados: la escala de estrés laboral y la escala de ansiedad. Concluyendo que hay una correlación significativa directa en las variables, además determinó que el estrés en el nivel

promedio es de 21% y alto en un 34% y que la ansiedad en el nivel promedio está en un 21,3% y alto en un 39.9%; con lo que se afirma que las dimensiones de estrés laboral y ansiedad tienen relación directa y significante.

Luján (2018) en su tesis titulada "El Estrés laboral en la empresa de servicios de elevadores, 2018", tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral, la metodología fue no experimental – descriptivo con enfoque cuantitativo transversal, la muestra lo conformó 47 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario del estrés laboral. Concluyó que el nivel de estrés es medio, con un 59,57% en contenido de trabajo, el 89,36% en condiciones de trabajo, el 80,85% en condiciones de empleo y el 46,81% en la dimensión relaciones sociales de trabajo.

Antecedentes Locales

Quintana y Cárdenas (2021) en su tesis titulada "Estrés y bienestar psicológico en la comisaría de Celendín", se propuso como objetivo establecer la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico en efectivos policiales, la metodología empleada es de tipo básica, cuantitativa y descriptivo correlacional, no experimental - trasversal, la muestra estuvo conformada por 50 efectivos policiales, y aplicó encuesta de estrés y la escala de bienestar psicológico. Concluyó que existe relación inversa en las variables estudiadas con un R igual a -0.861, asimismo el 58% de los encuestados obtuvieron un alto nivel de estrés y el 30% obtuvieron un nivel bajo de bienestar psicológico; además, se encontró que el 52% de los intervinientes en el estudio muestran nivel alto de estrés laboral.

Junchaya (2020) en su tesis titulada "Nivel de depresión, ansiedad y estrés en gestantes atendidas en el centro de salud la Tulpuna. Cajamarca 2020", su objetivo fue realizar una comparación del nivel de depresión, ansiedad y estrés, la investigación fue no experimental, longitudinal, ejecutada en 38 gestantes, se aplicó la escala de estrés y ansiedad como herramienta para recoger los datos. Concluyó que los niveles de ansiedad se mostraron más altos en la etapa 3 de la

pandemia, en comparación a la etapa 2; hallándose casos primordialmente de ansiedad leve y moderada, es decir que mientras más temor exista en la persona más será el nivel de ansiedad; así mismo los niveles de estrés están mayormente en leve y moderado.

Collantes y Mamani (2018) en su investigación “Estrés y desempeño en el municipio de Baños del Inca”, tuvo como objetivo establecer la relación del estrés con el desempeño laboral; la investigación fue descriptiva correlacional – causal, su muestra lo constituyó 71 colaboradores, aplicó como instrumentos el cuestionario para estrés laboral y desempeño laboral. Concluyó que, existe una significación perfecta de 0,000, afirmando la asociación entre las variables, lo que permite profundizar en los resultados de la investigación referente a las variables mencionadas.

Cabellos y Flores (2017) en su tesis titulada “Evaluación del estrés en los funcionarios del Gobierno Regional [GR], Cajamarca”, su objetivo fue analizar los factores que afectan a los índices de estrés laboral; desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con una muestra de 20 funcionarios, se aplicó un cuestionario de afrontamiento del estrés. Concluyó con respecto al estrés laboral que la carencia de focalización en la solución a dificultades, en algunos casos es negativa, la presencia de la manifestación de emociones no es abierta y la negación como la escasa búsqueda de apoyo social, emocional y espiritual son factores que determinan un estrés laboral.

Lozano (2016) en su tesis titulada “Nivel de estrés de los profesionales enfermeros en el Hospital Tito Villar Cabeza”, su objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral, la investigación es de tipo descriptiva, transversal ejecutado con una muestra de 32 enfermeras, el instrumento utilizado fue la escala de estrés laboral de Maslach. Concluyó que el 59.4% presentó un nivel de estrés alto, el 31.3% presentó un nivel medio y el 9.4% tiene un nivel bajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ansiedad

A. Teoría de la ansiedad

Gray (1987) en su teoría de la ansiedad centró su teoría en las emociones, específicamente en la emoción de miedo o ansiedad, en primer lugar, plantea como problema, conocer si los elementos que conforman esta emoción integran toda naturaleza humana o si sólo, se da en tipos de sociedades actuales. Ante este propósito es indispensable comprender primero los orígenes de la mencionada conducta. Por ello compara experimentos ejecutados con animales de diversas especies y experimentos realizados con niños, con el propósito de conocer que conductas son innatas y cuales son aprendidas. Centrándonos en la ansiedad, refiere que es un estado emocional; los pensamientos vinculados a sus causas son pensamientos del tipo: que pasará más adelante o que se deberá hacer después.

B. Teorías biológicas de la Ansiedad

Montagud (2020) refiere que la ansiedad es una respuesta concebida por un hecho que implica un riesgo emocional, físico y psicológico. Montagud (2020) afirma al respecto, que de las teorías biológicas se desprenden tres tipos de componentes: la cognitiva la cual surge con anticipación a amenazas o evaluaciones demasiado exageradas del riesgo potencial de un determinado estímulo, las fisiológicas relacionadas a los cambios presentados en la circulación y en la respiración debido a la percepción de riesgo; y conductuales relacionado a acciones de luchar o huir generado por situaciones peligrosas.

A su vez, la respuesta ansiosa implica tres tipos de expresión: la motora vinculada a la vía talámica y el proceso de

intercambio de información hacia el proceso de expresión de la ansiedad, autonómica en la que los núcleos del tronco encefálico generan estímulos debido algún tipo de riesgo y la endocrina donde el hipotálamo libera sustancias [hormonas] como consecuencia de la ansiedad y del riesgo que se suscita (Montagud, 2020).

C. Definiciones

La ansiedad es una emoción negativa, conocida como respuestas adelantadas que contienen malos presagios y poco certeros. Los temores se muestran en todas partes; como un arco que se mueve entre lo vago y lo concreto; en la ansiedad se produce una manifestación amenazante. Es decir, un miedo adelantado a situaciones que genera intranquilidad y nerviosismo (Rojas, 2014).

Por su parte Moreno (2004) menciona que la ansiedad es una emoción normal que cumple una función adaptativa en diversas situaciones, por eso es normal, que las personas tengan miedo en los momentos cuando se aproxima peligros reales. Sin embargo, cuando se muestra en exceso, produce falsas alarmas es decir que se dispara la reacción de alarma ante estímulos inofensivos, conllevando así al campo de los trastornos de ansiedad.

D. Tipos de ansiedad

Freud (1926) citado por Casado (1994) establece la presencia de tres tipos de ansiedad: la ansiedad real la cual proviene de la interrelación del yo con el mundo exterior; la ansiedad neurótica la cual se vincula a como el sujeto se ve condicionado a satisfacer exigencias y al mismo tiempo se siente amenazado; y la ansiedad moral que es la presión del súper yo.

E. Características

La ansiedad de caracteriza por: las reacciones emocionales y neurofisiológica; diversas conmociones molestas; estado de angustia; estado emocional que se muestra con signos y síntomas psíquicos y somáticos; estado emocional subjetivamente de desagrado; aprensión, tensión y angustia (Navas y Vargas, 2012).

F. Causas

Según Ellis (2004) menciona que existen posibles fuentes o comúnmente conocido como causas de ansiedad, las mismas que se señalan:

- Discursos públicos.
- Interactuar.
- Buscar empleo.
- Cumplimiento laboral.
- Realizar deportes.
- Cursos educacionales.
- Niveles de estrés post traumáticos.
- Complicaciones físicas.
- Alcoholismo y drogadicción.

G. Signos y síntomas

Hernández *et al*. (2006) afirma que la ansiedad se asocia a tres o más de los seis estos síntomas:

- Intranquilidad o falta de paciencia.
- Fatigabilidad fácil.
- Problemas para concentrarse o tener la mente en blanco.
- Irritabilidad.
- Tensión de los músculos.
- Alteraciones del sueño.

H. Clasificación

Reyes (2010) sustenta que la ansiedad se clasifica en psíquica y somática:

a. **La ansiedad psíquica:** se manifiestan con preocupación en exceso; dificultad en la concentración, problemas para memorizar, olvidos; irritabilidad; temor a algo grave que este por sucederle; nerviosismo o sobresaltos.

b. **La ansiedad somática:** se manifiestan con malestares en la cabeza de predominio occipital y tensión en los músculos en todo el cuerpo; molestias torácicas como opresión precordial, ahogo, palpitaciones y taquicardia; molestias digestivas: dificultades al tragar, náuseas, meteorismo, diarrea y dolores abdominales; insomnio; mareos; y sudoración.

I. Diagnóstico y tratamiento

Según Hernández *et al*. (2006) menciona que debe abordar lo siguiente:

a. **Abordaje inicial:** En esta fase, predomina el diagnóstico educativo, pues en gran mayoría de los pacientes mejoraran con el diálogo y el apoyo. Por lo que se debe explicar de manera clara los síntomas físicos de la ansiedad, como: que las palpitaciones son respuestas al estrés y síntoma para dificultades cardíacas.

b. **Abordaje no farmacológico:** Las métodos para el control de la ansiedad ayudan a controlar preocupaciones y miedos y convertirse en pensamientos racionales, estas técnicas son: a) relajación en grupo para fomentar la motivación; b) actividades de ocio y retomar trabajos beneficiosos; c) identificar preocupaciones sin sentido; d) búsqueda de

soluciones para hacer frente a pensamientos negativos; e) hiperventilación: se debe respirar en una bolsa para aumentar la concentración alveolar de dióxido de carbono.

2.2.2. Estrés laboral

A. Teoría del estrés de Selye

Selye (1956/2010) definió al estrés como la respuesta no determinada del organismo ante algún suceso del exterior. Ocurre por un desequilibrio en el organismo provocado por la acción de un agente interno o externo, y el organismo actúa de manera extraordinaria para restaurar dicho equilibrio.

La respuesta al estrés está conformada por un componente tripartito denominado SGA [Síndrome General de Adaptación] el cual se encuentra conformada por tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. Esta respuesta de acuerdo a Selye (1956/2010) es una manifestación biológica, la cual puede medirse e implica una serie de secreciones hormonales, responsables de las reacciones que mostramos ante una situación estresante. Dichas reacciones son somáticas, funcionales y orgánicas.

B. Teoría de la Interacción de Lazarus y Folkman

Lazarus y Folkman (1984) plantea al estrés como diversas relaciones individuales entre la persona y el contexto, siendo ésta valorada por la persona como algo que “grava” o excede sus propios sentimientos y pone en riego su bienestar individual. La teoría de Lazarus diferencia tres tipos de evaluación primaria, secundaria y reevaluación. La primera se promueve en cada encuentro o transacción con algún tipo de demanda externa o interna. La segunda y la tercera ocurren transitoriamente después

de la primera. La evaluación secundaria hace referencia a la valoración de los propios recursos para afrontar la situación. Los recursos de afrontamiento contienen las propias habilidades, el apoyo social y los recursos materiales.

C. Definición

El estrés laboral son acciones que puede tener el individuo ante las requerimientos y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para hacer frente la situación (Stavroula, 2004). Sanz (2018) indica que el estrés laboral es un tipo de estrés que se resalta en el ámbito laboral y que puede generar una saturación y/o colapso físico y mental en la que el trabajador que lo padece, perturbando al resto de ámbitos de su vida. Es así que, el estrés laboral es una serie de reacciones en el contexto de trabajo que estimulan disfunciones del orden físico, psicológico y social (Ortiz, 2020).

D. Causas

De acuerdo a Ortiz (2020) las causas del estrés laboral se encuentran vinculadas a demasiadas responsabilidades, entorno de trabajo insano, un mal momento económico, estresores externos e influencia de problemas en el hogar. El Instituto Nacional de la Salud Pública ([INSP], 2020) señala que la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y la Organización Mundial del Trabajo [OMS] coinciden en identificar las causas del estrés laboral entre estos se encuentra una mala organización en el trabajo como puesto, volumen, ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional. Al respecto, INSP (2020) plantea:

a. Propias del trabajo

- Trabajo realizado bajo presión de tiempo.

- Riesgo laboral [ritmo, y relacionado a riesgos físicos].
- Escasa participación en las decisiones.
- Falta de apoyo o supervisiones.
- Falta de línea o desarrollo de carrera.
- Inseguridad en las actividades.
- Sobrecarga laboral.
- Remuneración baja.
- Acoso sexual o psicológico.

b. Relación hogar – trabajo

- Conflictos de papeles y responsabilidades, comúnmente en las mujeres.
- Permanencia más horas en el trabajo.
- Riego ocupacional de la familia.
- Violencia doméstica.
- Dificultad en la logística de la vida diaria.

c. Personales

- Profesional.
- Excesivo compromiso.
- Inseguridad de sí mismo.

Si bien estas causas se encuentran vinculadas con el hombre y la mujer Houtman (2008) refiere que existen causas especificas vinculadas con la mujer, tanto en países en desarrollo con en desarrollados. Entre las causas se encuentran:

- El doble rol que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo.
- Los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales.

- El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer.
- La discriminación de género que se establece en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.

E. Estresores

De acuerdo a Hoyos (2004) el estrés es una respuesta a un agente interno o externo perturbador, este agente se le conoce como estresor, por lo que los estresores son ambientales en el sentido de que son parte del medio ambiente que a su vez se establecen en aspectos físicos, sociológicos y otros psicológicos. Desde este punto el estrés laboral se puede clasificar en:

a. De ambiente físico

- Iluminación.
- Ruido.
- Ambientes contaminados

b. Relativos al contenido de la tarea

- Carga mental.
- Control sobre la tarea.

c. Relativos a la organización

- Conflicto y ambigüedad del rol.
- Jornada de trabajo.
- Relación interpersonal.
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [FPRL] (2015) señala por su parte que los principales estresores laborales son:

- Sobrecarga de trabajo. Actividades que sobre pasan la capacidad laboral del trabajador.
- Infracarga de trabajo: Actividades con volumen muy por debajo de la capacidad laboral del trabajador para mantener su interés.
- Infrautilización de habilidades: se refiere cuando las actividades son muy inferiores a la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: no hay actividades novedosas sino rutinarias.
- Ritmo de trabajo excesivo: relacionado al tiempo de realización del trabajo.
- Horario de trabajo inadecuado: es la fuente de estrés siempre y cuando ésta es inadecuada, es decir más del horario que corresponde o en horas y días no laborables.

F. Consecuencias

Hoyo (2004) refiere que en el estrés laboral las consecuencias son numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas, otras, la mayoría pueden indirectas y constituir efectos secundarios. Al respecto Hoyo (2004) plantea las siguientes manifestaciones:

a. Consecuencias físicas

Hoyo (2004) refiere que la activación psicofisiológica mantenida conlleva a un abuso funcional y consecutivamente a un cambio estructural y/o precipitación de eventos clínicos en personas que sufren enfermedades crónicas o tienen

predisposición a ello. Entre las alteraciones que se pueden presentar por el estrés laboral en el organismo se encuentra:

- **Trastornos gastrointestinales:** entre los trastornos se encuentra úlcera péptica, dispepsia funcional, intestino irritable, colitis ulcerosas, aerofagia y digestiones lentas.
- **Trastornos cardiovasculares:** se relacionan a la hipertensión arterial, enfermedades coronarias como angina de pecho o infarto de miocardio y arritmias cardíacas.
- **Trastornos respiratorios:** relacionado a asma bronquial, hiperventilación, disnea y sensación de opresión en la caja toráxica.
- **Trastornos endocrinos:** se relaciona a la hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo y síndrome de Cushing.
- **Trastornos sexuales:** relacionado a la impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, coito doloroso y alteraciones de la libido.
- **Trastornos dermatológicos:** como prurito, dermatitis atípica, sudoración excesiva, alopecia y tricotilomanía.
- **Trastornos musculares:** vinculados a tics, calambres y contracturas, rigidez, dolores musculare, alteraciones en los reflejos musculares como hiperreflexia e hiporreflexia
- **Otros:** como cefaleas, dolor crónico, insomnio, trastornos inmunológicos como gripe, falta de apetito y artritis reumatoide.

b. Consecuencias Psicológicas

Hoyo (2004) indica que el estrés laboral puede ocasionar una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso que puede afectar el cerebro. Entre estos se encuentran:

- Dificultades para conseguir sueño.
- Ansiedad, miedos y fobias.
- Vicios a alcohol y drogas.
- Dificultades de las conductas de alimentación.
- Alteraciones en la personalidad.
- Perturbaciones esquizofrénicas.

Externamente se muestra a nivel motor y de conducta se encuentra:

- Diálogo rápido.
- Temblores.
- Tartamudeo.
- Incertidumbre al hablar.
- Arrebato a la hora de actuar.
- Descargas emocionales.
- Voz entrecortada.
- Comer en exceso.
- Pérdida del apetito.
- Conductas impulsivas.
- Reír con nerviosismo.
- Bostezos continuos.

Asimismo, Houtman (2008) indica que las secuelas para el trabajador cuando sienten estrés laboral, pueden obtener reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

a. Reacciones fisiológicas al estrés

- Crecida del ritmo cardiaco
- Acrecentamiento de la presión sanguínea
- Crecida de la tensión muscular
- Sudoración.
- Acrecentamiento para producir y secreción de adrenalina
- Respiración superficial con más continuidad.

b. Reacciones emocionales

- Temores.
- Irritación.
- Mal humor.
- Enfado.
- Motivación baja.

c. Reacciones cognitivas

- Atención baja.
- Disminución de campo de percepción.
- Negligencias.
- Pensamiento sin afecto.
- Falta de capacidad de solución de problemas.
- Falta de aprendizaje.

d. Reacciones conductuales

- Reducción en la productividad.
- Mayor uso de cigarrillos.
- Más consumo de drogas o alcohol.
- Caer errores.
- Mostrarse enfermo.

2.2.3. Descripción del personal

a. Características del personal

- **Personal de salud**

El personal de salud ocupa un papel fundamental en el cuidado y buena atención al paciente. Ahora bien, además de una formación profesional existen algunas características que debe tener cualquier médico, enfermera (o), obstetra, pediatra, internista, entre otros; más a allá de los conocimientos teóricos (Rojas, 2020). Las características son:

1) Empatia

Es una caracteristica que se encuentra presente en el personal de salud. Se basa en ponerse en la posición de los pacientes para comprender su caso. Enfocado en tratar a los demás como te gustaría que lo hicieran contigo (Rojas. , 2020).

2) Compasión

Para apoyar a otra persona en las dificultades en necesario ser compasivo. La compasión es valorada como una de las emociones más humanas que pueden existir y ayuda mucho en la atención del paciente (Rojas. , 2020).

3) **Control de las emociones**

Se refiere al contacto permanente con los pacientes, con el debido de manejo de emociones propias como profesional (Rojas. , 2020).

4) **Resistencia física**

El personal demanda de una alta firmeza física para poder afrontar todas las diligencias del campo profesional (Rojas. , 2020).

5) **Saber escuchar**

Es importante aparte de dar indicaciones que deben seguir los pacientes, tener capacidades para escuchar expresiones de otras personas (Rojas, 2020).

- **Personal administrativo**

El personal administrativo desarrolla funciones muy significativas adentro de la organización del ambiente sanitario en los hospitales, atienden al público tanto de manera presencial como telefónica, preparan y tratan los datos informáticos de los pacientes, instauran y formalizan los expedientes, tramitan las citas en el servidor, transcriben las documentaciones y son encomendados de realizar otras tareas administrativas (Fernández, 2020).

b. Factores protectores

Domínguez *et al.* (2020) refiere que los factores protectores se establecen en siete aspectos:

- Reconocer el riesgo que el personal de salud y administrativo en los establecimientos de salud.

- Promover el adecuado uso de los EPP acorde con el nivel de riesgo específico.
- Tener posibles técnicas a usar en el contexto de escasez de equipo protección personal [EPP] acorde con el contexto local de la compañía.
- Establecer equipos de trabajo no intercambiable y autosuficiente para la atención y seguimiento de pacientes.
- Designar turnos proporcionados, horas de descanso y alimentación adecuada.
- Ofrecer acompañamiento y apoyo psicológico.
- Fomentar buenas prácticas fuera de las infraestructuras laborales, en la transferencia a diversos lugares, consultorio particular y vivienda.

c. Factores de riesgo

Según Domínguez *et al.* (2020) los factores de riesgo laboral son: contacto con pacientes infectados con operaciones de alto riesgo debido al contacto de carga viral o desprendimiento de aerosoles, EPP inoportuno o insuficiente, sobrecarga de trabajo, incongruente capacitación para prevenir enfermedades infecciosas y la escasa supervisión y orientación profesional. Además, del agotamiento del personal y el estrés psicológico generadas por las largas horas de trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

3.3.1. Autoestima

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

3.3.3. Depresión

Se presenta con síntomas de dominio afectivo ya sea en bajo o alto nivel ya se cognitivo, volitivo o somático, es decir es una afectación integral psíquica y física (Sánchez, 2020).

3.3.3. Estrés

Es la respuesta del cuerpo a una presión física, mental o emocional. El estrés provoca cambios químicos que elevan la presión arterial, la frecuencia cardíaca y las concentraciones de azúcar en la sangre. Además, suele ocasionar sentimientos de frustración, ansiedad, enojo o depresión (National Institutes of Health [NIH], 2021).

3.3.4. Horario de trabajo

El horario fija la hora de entrada y salida. A través del horario se fijará con precisión los tiempos en los que se van a llevar a cabo las tareas que componen el objeto del mismo (Sánchez, 2015).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis alterna

H_1: Existe una relación directa entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

2.4.2. Hipótesis nula

H_0: No existe una relación directa entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA	RANGOS
ANSIEDAD	La ansiedad como variable de estudio será evaluada a través de las dimensiones ansiedad psíquica y ansiedad somáticas. El instrumento para dicha variable es el test de ansiedad de Hamilton.	ANSIEDAD PSÍQUICA ANSIEDAD SOMÁTICA	Estado Ansioso Tensión Miedos Insomnio Funciones intelectuales Estado de ánimo depresivo Conducta Síntomas somáticos musculares Síntomas somáticos generales Síntomas cardiovasculares Síntomas respiratorios Síntomas gastrointestinales Síntomas genitourinarios Síntomas del sistema nervioso muscular	Test. Test de ansiedad Hamilton	**Ordinal** Ausente [0] Intensidad ligera [1] Intensidad media [2] Intensidad elevada [3] Intensidad máxima [4]	Sin ansiedad [0-18] Ansiedad leve [19-37] Ansiedad moderada/grave [38-56]
ESTRÉS	El estrés laboral como	ESTRÉS	Trastorno del sueño	Cuestionario.	**Ordinal**	Sin estrés

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA	RANGOS
LABORAL	variable de investigación es evaluado a través de las dimensiones de estrés psicológico, fisiológico y estresores. El instrumento para dicha variable será un cuestionario con respuestas en escala de Likert.	PSICOLÓGICO ESTRÉS FISIOLÓGICO ESTRESORES	Trastorno de la concentración Toma de decisiones Autoestima Trastorno gastrointestinal Trastorno neurológico – muscular Trastorno cardiovascular Carga laboral Insatisfacción Inadecuada condición laboral Conflictos laborales	Cuestionario de estrés laboral	Nunca [1] A veces [2] A menudo [3] Siempre [4]	[1-62] Estrés leve [63-125] Estrés moderado/severo [126-188]

CAPÍTULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación de acuerdo a Ñaupas *et al.* (2018) fue científica básica debido a que se tuvo como finalidad descubrir nuevos enfoques teóricos. La investigación de acuerdo con Ato *et al.* (2013) y Arias (2016) fue de enfoque cuantitativo, descriptivo- relacional.

- Enfoque cuantitativo: Arias (2016) indica que el objetivo es describir ciertas características de un grupo mediante la aplicación de un cuestionario.
- Descriptivo – relacional:
  a) Descriptivo: se trata de describir una realidad, pero en base a un esquema conceptual conocido y que no se pone en duda (Ato *et al*., 2013). Arias (2016) indica que el describir la realidad implica caracterizar un fenómeno y establecer su estructura.
  b) Relacional: se tiene como fin determinar el grado de asociación y relación existente entre variables (Arias, 2016).

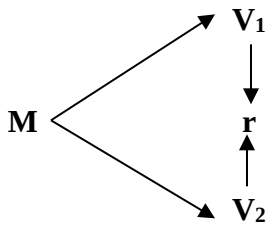
3.2. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental – transversal.

- No experimental – transversal: Hernández y Mendoza (2018) señala que la investigación es no experimental, porque se tuvo como finalidad observar los fenómenos sin manipular las variables y transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento [período 2021]. Ato *et al.* (2013) infiere que una investigación es no experimental debido a que solo se registrara relaciones con las que se puede llevar a conclusiones. El diseño de la investigación se muestra a continuación:

Figura 1

Diseño de investigación



M: muestra

V_1: ansiedad

V_2: estrés laboral

r: relación

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el conjunto de todos los sujetos a investigar (Vara, 2015), para Ato *et al.* (2013) la población estuvo integrada por todas las repeticiones del fenómeno. En la investigación se encontró conformado por 242 colaboradores del HJHSC

3.3.2. Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, elegidos por algún tipo de método racional [muestreo] y que siempre parte de la población (Vara, 2015). Ato *et al.* (2013) infiere que la muestra es la repetición efectivamente observada de la investigación.

El muestreo en la investigación es el procedimiento de extraer una muestra a partir de la población. Es así que el muestreo se plantea de acuerdo a la cantidad de la población y puede ser muestreo probabilístico y no probabilístico (Vara, 2015).

La investigación conforme lo indicado por la literatura se extrajo mediante muestreo probabilístico, el cual de acuerdo a Arias (2016) es un proceso en que se determina la probabilidad que tiene cada elemento poblacional de conformar la muestra. El cálculo de la muestra para Vara (2015) se emplea para muestras cuantitativas y permite con precisión

establecer que la muestra sea representativa y más precisa. La fórmula para el cálculo es la siguiente:

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

Donde:

n: tamaño de la muestra z: nivel de confianza

p: probabilidad de éxito q: probabilidad de fracaso

N: tamaño de la población e: error de estimación.

La investigación al respecto hizo uso de la fórmula planteada por Vara (2015) con lo que se obtiene:

$$n=\frac{1.96^2*0.5*0.5.242}{5\%^2(242\text{-}1)\ +\ 1.96^2*0.5*0.5}$$

$$n = 148$$

La muestra de la investigación por muestra ajustada fue de 148 colaboradores del HJHSC.

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de acuerdo a Vara (2015) son quienes o lo que va ser investigado. En la investigación la unidad de análisis fueron los colaboradores del HJHSC de Chota.

3.3.4. Criterios de inclusión

- Personal que se encuentre laborando durante la ejecución de la investigación [2021].
- Personal que se encuentre en horario de trabajo.
- Personal que decida participar en el estudio [consentimiento informado].
-

3.3.5. Criterios de exclusión

- Personal que no se encuentre laborando durante la ejecución de la investigación [2021].
- Personal que no se encuentre en horario de trabajo.
- Persona que no decida participar en la investigación [no firmaron el consentimiento informado].

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La investigación hizo uso de técnicas de investigación como la encuesta y el test, y los instrumentos el Test de ansiedad de Hamilton y el cuestionario de estrés laboral.

3.4.1. Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación fueron en la investigación:

- **Encuesta:** se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos (Arias, 2016).
- **Test:** Fábregues *et al*. (2016) indica que el test está conformado por ítems que intervienen enunciado y escala de respuesta, maximizando la estructuración de la información colectivamente con propósitos clasificatorios.

3.4.2. Instrumento de la investigación

Los instrumentos de la investigación en base a las técnicas planeadas fueron:

- **Test:** permite determinar el conocimiento sobre un determinado fenómeno por parte de los individuos que integran la investigación (Fábregues *et al*., 2016).

En la investigación el test fue:

Tabla 2
Ficha Técnica - Test de Hamilton

Características	Descripción
Nombre:	Escala de Ansiedad de Hamilton
Autor (es):	Max Hamilton (1960) citado por Pineda
Finalidad:	medir el nivel de ansiedad
Tiempo:	20 minutos.
Estructura:	El test se encuentra constituido por e dimensiones ansiedad psíquica y ansiedad somática. La primera y segunda dimensión se encuentra constituidos 6 y 7 ítems cada variable. Para determinar el nivel de ansiedad cada ítem tiene un puntaje de 0 ausente, 1 intensidad ligera, 2 intensidad media, 3 intensidad elevada y 4 intensidad máxima.

Valorización:

Tabla 3
Valorización del nivel de ansiedad

	0	**1**	**2**	**3**	**4**
Escala	Ausente	Intensidad ligera	Intensidad media	Intensidad elevada	Intensidad

Fuente. Adaptado de Pineda (2019)

Niveles:

Tabla 4
Rangos para medir el nivel de ansiedad

Nivel de ansiedad	Sin ansiedad	Ansiedad leve	Ansiedad moderada/grave
	[0-18]	[19-37]	[38-56]

Fuente. Adaptado de Pineda (2019)

Tabla 5

Rangos para medir las dimensiones de nivel de ansiedad

Ansiedad psíquica	Sin ansiedad	Ansiedad leve	Ansiedad moderada/grave
	[0-8]	[9-16]	[17-24]
Ansiedad Somática	Sin ansiedad	Ansiedad leve	Ansiedad moderada/grave
	[0-10]	[11-21]	[22-32]

Fuente. Adaptado de Pineda (2019)

- **Cuestionario:** es una modalidad de encuesta que se efectúa de forma escrita mediante un contenido de una serie de preguntas.

En la investigación el cuestionario fue:

Tabla 6

Ficha Técnica – Cuestionario del estrés Laboral

Características	**Descripción**
Nombre:	Cuestionario de estrés laboral
Autor (es):	Prieto y Truco (1995) citado por Calixto.
Finalidad:	medición del estrés laboral.
Tiempo:	20 minutos.
Estructura:	Está constituido por 3 dimensiones estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores. La primera dimensión se encuentra constituida por 12 ítems, la segunda dimensión por 21 ítems y el tercero con 14 ítems. Para determinar el estrés laboral cada ítem tiene un puntaje de 1 a 4 puntos, donde 1 tiene un calificativo de nunca, puntaje 2

Características	Descripción
	calificativo de a veces, puntaje 3 con calificativo de a menudo y punto 4 con calificativo de siempre. En caso de la primera dimensión tiene el puntaje de 1 con calificativo no, en obstáculo, puntaje 2 con calificativo un poco más, puntaje 3 con calificativo no más que lo habitual y puntaje 4 con calificativo mucho más que lo habitual.

Valorización:

Tabla 7

Valorización del estrés laboral

Escala	**1**	**2**	**3**	**4**
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Fuente. Adaptado de Calixto (2018)

Niveles:

Tabla 8

Rangos para medir el estrés laboral

Estrés laboral	Sin estrés	Estrés leve	Estrés moderado/ severo
	[1-62]	[63-125]	[126-188]

Fuente. Adaptado de Calixto (2018)

Tabla 9

Rangos para medir las dimensiones del estrés laboral

Estrés psicológico	Sin estrés	Estrés leve	Estrés moderado/ severo
	[1-16]	[17-32]	[33-48]
Estrés fisiológico	Sin estrés	Estrés leve	Estrés moderado/ severo
	[1-28]	[29-56]	[57-84]
Estresores	Sin estrés	Estrés leve	Estrés

			moderado/ severo
	[1-18]	[19-37]	[38-56]

Fuente. Adaptado de Calixto (2018).

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se efectuó mediante una solicitud permiso a la Dirección General del HJHSC.

Tras obtener el permiso correspondiente por parte de la Dirección del HJHSC, se procedió a informar al personal que labora en la institución sobre la aplicación de un test y una encuesta relacionado a la ansiedad y estrés laboral haciéndoles llegar el consentimiento informado y finalmente los colaboradores que se encontraron de acuerdo y firmaron el consentimiento informado se les aplicó los instrumentos anteriormente señalados.

3.6. Análisis de datos

Se hizo uso dos programas:

- **Microsoft Excel v. 2016:** este programa se usó con la finalidad de realizar tabulaciones y cálculos numéricos.
- **SPSS v. 25 demo:** programa que permitió realizar los procedimientos estadísticos como tablas simples y doble entrada, así como el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Consideraciones éticas

La investigación tuvo como consideraciones éticas las siguientes:

- **Integridad:** en la investigación el investigador explora, examina, diagnostica, actúa sobre las interrelaciones a nivel corporal, psicológico, social, axiológico, medio-ambiental y las respuestas dadas por él (Osorio, 2000). Es así, que el investigador parte del hecho que debe respetar las facultades de la persona en estudio.

- **No maleficencia:** toda persona debe respetar la integridad de otra, aun cuando estas autoricen en contrario (Osorio, 2000). La investigación a través del consentimiento informado busco obtener información precisa que permitió dar respuesta a la pregunta de investigación, es así que no se busca dañar a otra persona para obtener dicha información.
- **Autonomía:** se enfoca en la capacidad inherente de ser una persona racional que tiene autonomía en sus respuestas (Osorio, 2000). En la investigación se plasma en la facultad que tiene el investigado al responder las interrogantes de acuerdo a lo que determine conveniente.
- **Beneficencia:** deber ético de buscar el bien para las personas participantes en una investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios. Es decir, que la investigación reúna la validez correspondiente y que responda al bienestar de las personas (Osorio, 2000). En la investigación esto se fundamenta en el conocer el nivel ansiedad y estrés laboral para que con ello se brinde recomendaciones oportunas.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Nivel de ansiedad en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.

Tabla 10

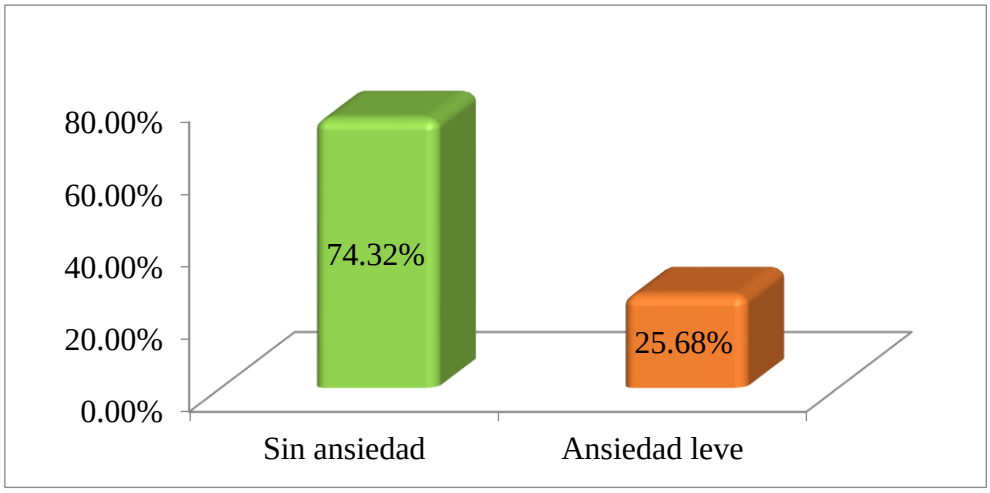
Nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin ansiedad	110	74.32%
Ansiedad leve	38	25.68%
TOTAL	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 2

Nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 10

Interpretación.

En la tabla 10 y figura 2 se observa que el 74.32% de trabajadores del HJHSC no presentó ansiedad y el 25.68% mostró un nivel de ansiedad leve. Lo evidenciado demuestra que si bien los trabajadores no muestran signos profundos de ansiedad el porcentaje mínimo puede estar teniendo problemas de nerviosismo lo que podría estar impactando en su desempeño laboral.

Tabla 11

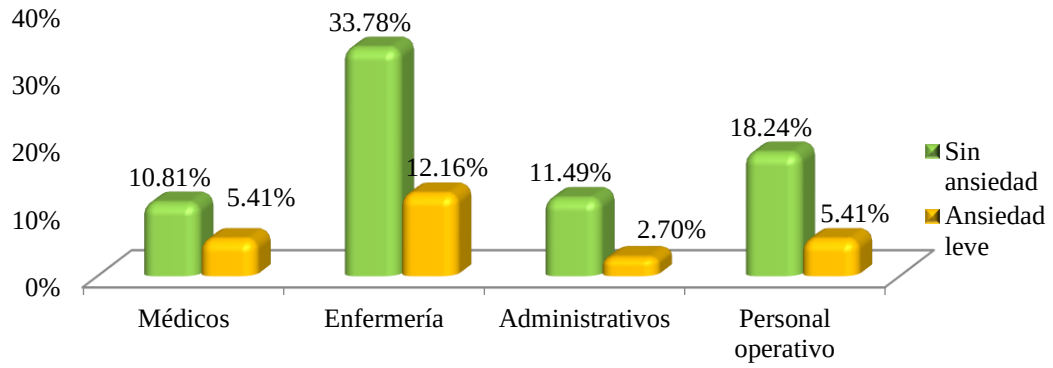
Nivel de ansiedad según ocupación de los trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ANSIEDAD	OCUPACIÓN								TOTAL	
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	16	10.81%	50	33.78%	17	11.49%	27	18.24%	110	74.32%
Ansiedad leve	8	5.41%	18	12.16%	4	2.70%	8	5.41%	38	25.68%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 3

Nivel de ansiedad según ocupación de los trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 11

Interpretación.

En la tabla 11 y figura 3 se evidencia que el 74.32% de los trabajadores del HJHSC no mostró ansiedad, siendo 10.81% médicos, 33.78% personal de enfermería, 11.49% personal administrativo y 18.74% personal operativo; y el 25.68% de trabajadores presentó un nivel de ansiedad leve, de los cuales el 5.41% fueron médicos, 12.16% personal de enfermería, 2.70% personal administrativo y 5.41% personal operativo.

Tabla 12

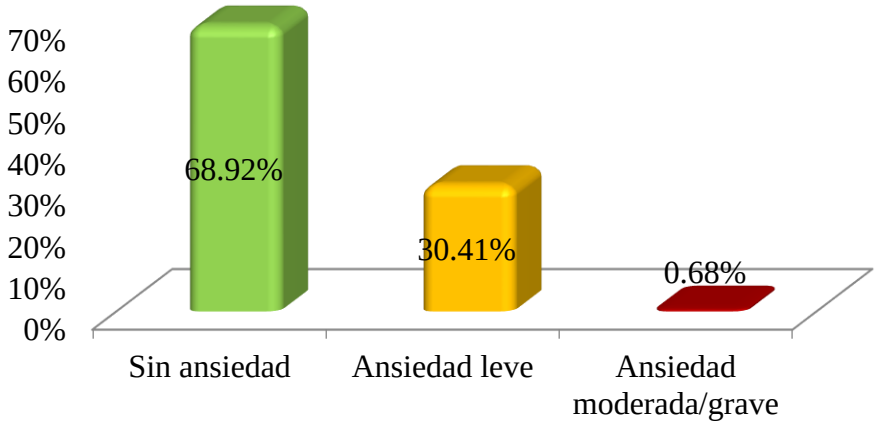
Nivel de ansiedad psíquica en trabajadores del HSHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin ansiedad	102	68.92%
Ansiedad leve	45	30.41%
Ansiedad moderada/grave	1	0.68%
TOTAL	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 4

Nivel de ansiedad psíquica en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 12

Interpretación.

En la tabla 12 y figura 4 se evidencia que 68.92% de los trabajadores del HJHSC no presentó ansiedad psíquica, el 30.41% mostró un nivel de ansiedad psíquica leve y un 0.68% manifestó un nivel de ansiedad psíquica moderada/grave. El factor de ansiedad psíquica moderada según lo evidenciado puede estar generando en los colaboradores un bajo rendimiento en su actividad laboral.

Tabla 13

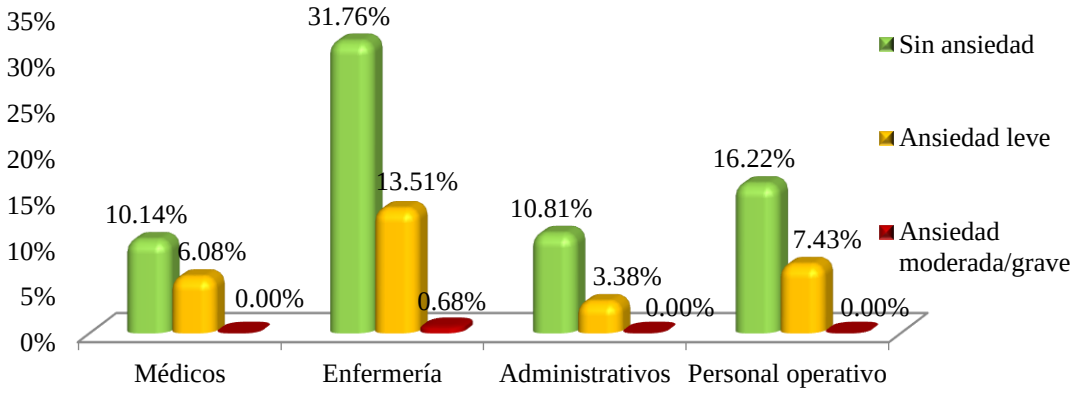
Nivel de ansiedad psíquica según ocupación de los trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ANSIEDAD PSÍQUICA	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	15	10.14%	47	31.76%	16	10.81%	24	16.22%	102	68.92%
Ansiedad leve	9	6.08%	20	13.51%	5	3.38%	11	7.43%	45	30.41%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	1	0.68%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.68%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 5

Nivel de ansiedad psíquica según ocupación de los trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 13

Interpretación y análisis

En la tabla 13 y figura 5 se observa que no se presentó ansiedad psíquica en el 68.92% trabajadores de los cuales 10.14% fueron médicos, 31.76% personal de enfermería, 10.81% personal administrativo y 16.22% personal operativo, el 30.41% mostró un nivel de ansiedad psíquica leve, siendo 6.08% médicos, 13.51% personal de enfermería, 3.38% personal administrativo y 7.43% personal operativo; y el 0.68% refirió un nivel de ansiedad psíquica moderada/grave siendo el personal de enfermería el que presentó dicho nivel.

Tabla 14

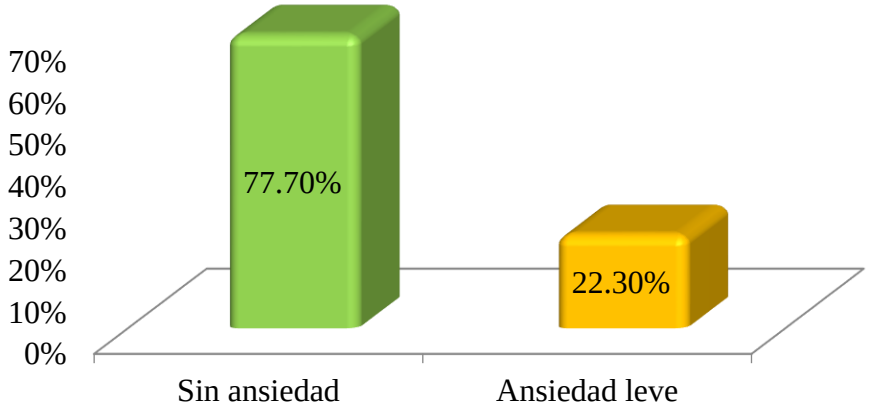
Nivel de ansiedad somática en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin ansiedad	115	77.70%
Ansiedad leve	33	22.30%
TOTAL	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 6

Nivel de ansiedad somática en trabajadores del HJHSC



Fuente.

Tabla 14

Interpretación.

En la tabla 14 y figura 6 se observa que el 77.70% de los trabajadores del HJHSC no presentó una ansiedad somática y el 22.30% manifestó un nivel ansiedad somática leve. El porcentaje mínimo evidenciado infiere que el personal podría estar presentando problemas de salud.

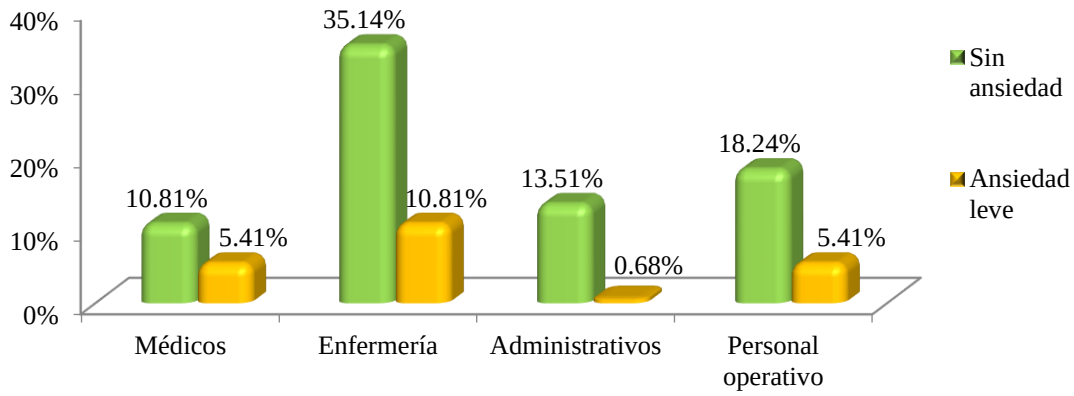
Tabla 15

Nivel de ansiedad somática según ocupación de los trabajadores del HJHSC.

NIVEL DE ANSIEDAD SOMÁTICA	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	16	10.81%	52	35.14%	20	13.51%	27	18.24%	115	77.70%
Ansiedad leve	8	5.41%	16	10.81%	1	0.68%	8	5.41%	33	22.30%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 7



Nivel de ansiedad somática según ocupación de los trabajadores del HJHSC

Fuente. Tabla 15

Interpretación y análisis

En la tabla 15 y figura 7 se evidencia que el 77.70% de trabajadores no evidenció ansiedad somática siendo 10.81% médicos, 35.14% personal de enfermería, 13.51% personal administrativo y 18.24% personal administrativo; y el 22.30% mostró un nivel de ansiedad somática leve de los cuales el 5.41% fueron médicos, 10.81% personal de enfermería, 0.68% personal administrativo y 5.41% personal operativo.

B. Nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.

Tabla 16

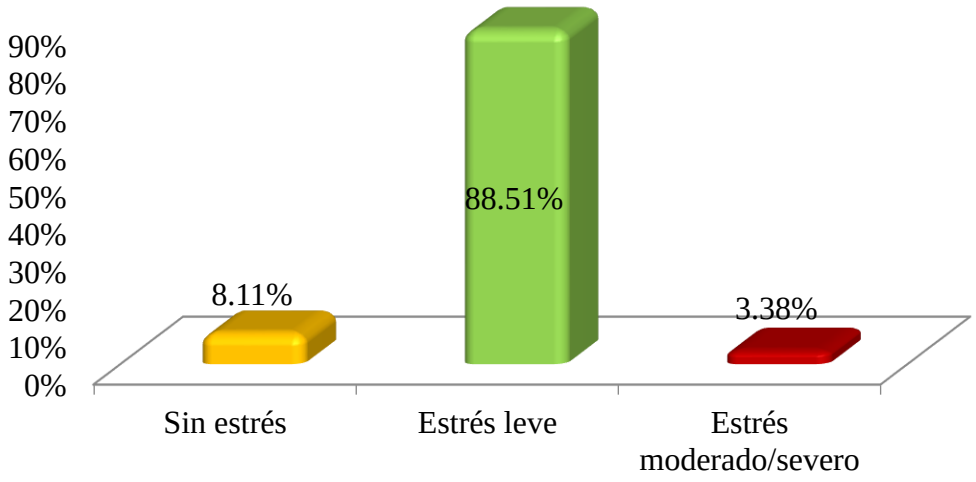
Nivel de estrés laboral en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin estrés	12	8.11%
Estrés leve	131	88.51%
Estrés moderado/severo	5	3.38%
TOTAL	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 8

Nivel de estrés laboral en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 16

Interpretación.

En la tabla 16 y figura 8 se observa que el 8.11% de trabajadores del HJHSC no presentó estrés laboral, el 88.51% mostró un nivel de estrés laboral leve y el 3.38% mostró un nivel de estrés laboral moderado/severo. Lo evidenciado demuestra que los trabajadores evidencian niveles de estrés leve en un gran porcentaje, lo cual podría estar relacionado al aumento de la carga laboral y la preocupación de contagió del COVID – 19.

Tabla 17

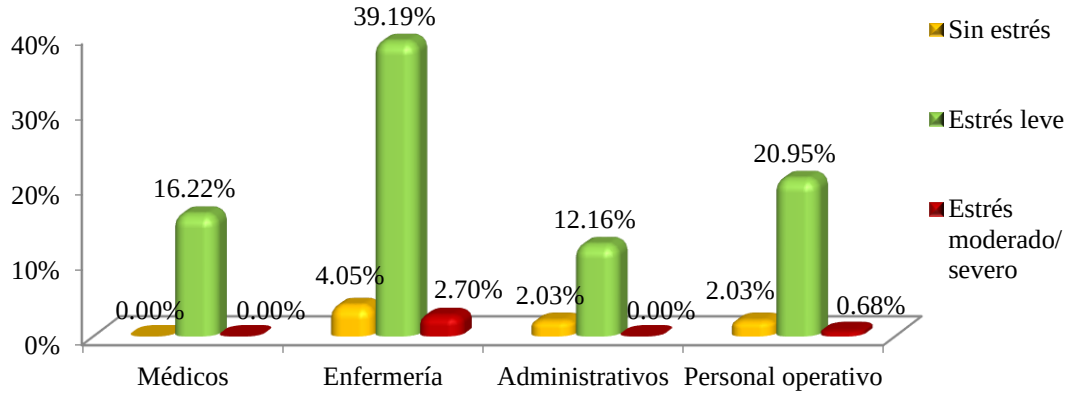
Nivel de estrés según ocupación en trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ESTRÉS	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin estrés	0	0.00%	6	4.05%	3	2.03%	3	2.03%	12	8.11%
Estrés leve	24	16.22%	58	39.19%	18	12.16%	31	20.95%	131	88.51%
Estrés moderado/ severo	0	0.00%	4	2.70%	0	0.00%	1	0.68%	5	3.38%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 9

Nivel de estrés según ocupación en trabajadores del HJHSC.



Fuente. Tabla 17

Interpretación.

En la tabla 17 y figura 9 se observa que el 8.11% de los trabajadores del HJHSC no evidenció estrés laboral, siendo 4.05% personal de enfermería, 2.03% personal administrativo y 2.03% personal operativo; el 88.51% mostró un estrés laboral leve, de los cuales 16.22% fueron médicos, 39.19% personal de enfermería, 12.16% personal administrativo y 20.95% personal operativo; y el 3.38% evidenció un estrés laboral moderado severo siendo 2.70% personal de enfermería y 0.68% personal operativo.

Tabla 18

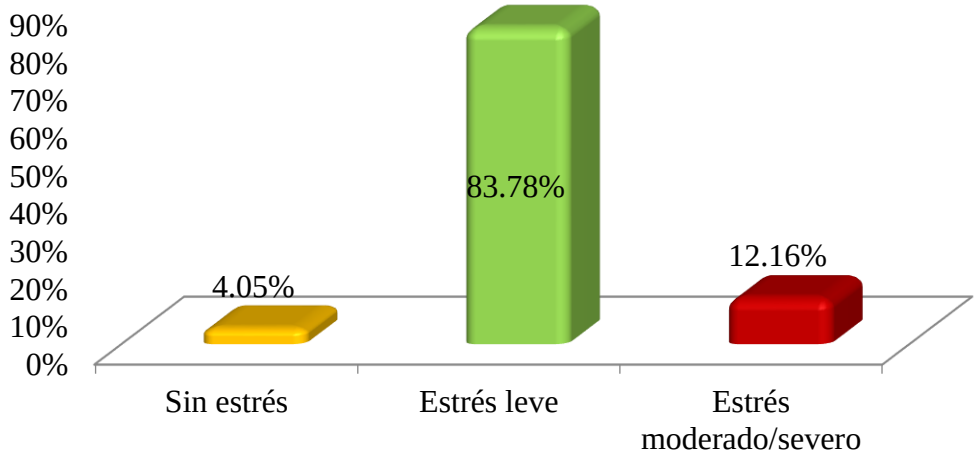
Nivel de estrés psicológico en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin estrés	6	4.05%
Estrés leve	124	83.78%
Estrés moderado/severo	18	12.16%
TOTAL	148	100.00%

Fuente. Base de datos.

Figura 10

Nivel de estrés psicológico en trabajadores del HJHSC.



Fuente. Tabla 18

Interpretación.

En la tabla 18 y figura 10 se evidencia que el 4.05% de trabajadores del HJHSC no presentó estrés laboral psicológico, el 83.78% mostró un nivel de estrés laboral psicológico leve y el 12.16% mostró un nivel de estrés laboral psicológico moderado/severo. La carga laboral es un elemento generador de estrés y lo que podría estar generando los niveles de estrés psicológico leve evidenciados.

Tabla 19

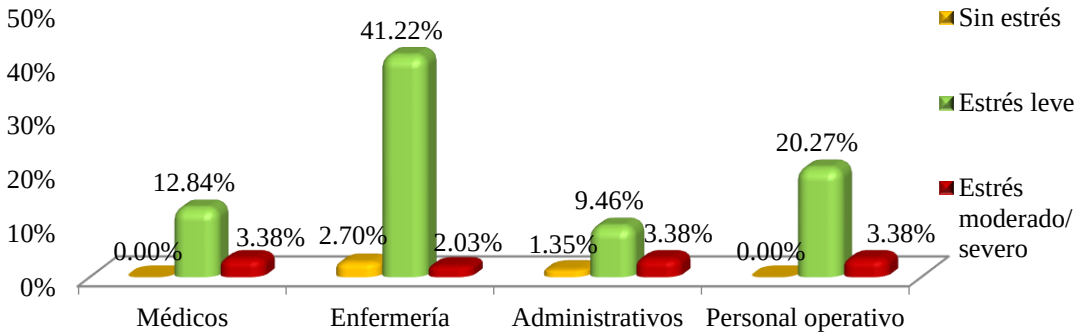
Nivel de estrés psicológico según ocupación en trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ESTRÉS PSICOLÓGICO	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin estrés	0	0.00%	4	2.70%	2	1.35%	0	0.00%	6	4.05%
Estrés leve	19	12.84%	61	41.22%	14	9.46%	30	20.27%	124	83.78%
Estrés moderado/ severo	5	3.38%	3	2.03%	5	3.38%	5	3.38%	18	12.16%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 11

Nivel de estrés psicológico según ocupación en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 19

Interpretación.

En la tabla 19 y figura 11 se observa que del total de trabajadores del HJHSC el personal médico en 12.84% mostró un nivel de estrés psicológico leve y 3.38% evidenció un nivel de estrés psicológico moderado/severo; del personal de enfermería se mostró que el 2.70% no presentó estrés psicológico, el 41.22% presentó un estrés psicológico leve y el 2.03% mostró un nivel de estrés psicológico moderado/severo, del personal administrativo el 1.35% no presentó estrés psicológico, 9.46% mostró un nivel de estrés psicológico leve y 3.38% refirió un estrés psicológico moderado/severo y del personal administrativo el 20.27% refirió un estrés psicológico leve y el 3.38% un estrés psicológico moderado/severo.

Tabla 20

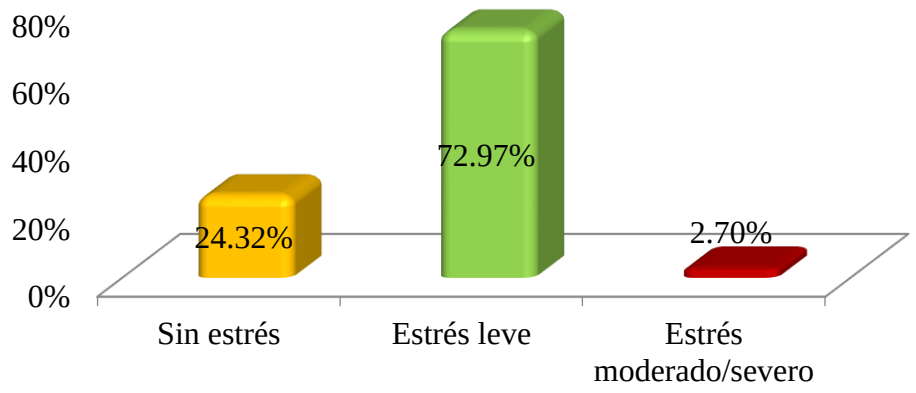
Nivel de estrés fisiológico en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin estrés	36	24.32%
Estrés leve	108	72.97%
Estrés moderado/severo	4	2.70%
TOTAL	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 12

Nivel de estrés fisiológico en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 20

Interpretación.

En la tabla 20 y figura 12 se evidencia que el 24.32% de trabajadores del HJHSC no presentó estrés laboral fisiológico, el 72.97% mostró un nivel de estrés laboral fisiológico leve y el 2.70% mostró un nivel de estrés laboral fisiológico moderado/severo. El estrés fisiológico leve en un gran porcentaje de trabajadores podría estar señalando elementos estresores severos que de alguna forma impactan en la salud del personal.

Tabla 21

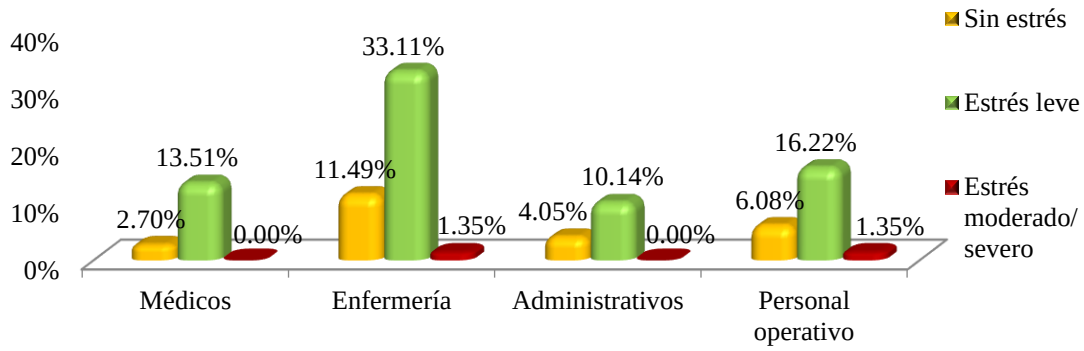
Nivel de estrés fisiológico según ocupación en trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ESTRÉS FISIOLÓGICO	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin estrés	4	2.70%	17	11.49%	6	4.05%	9	6.08%	36	24.32%
Estrés leve	20	13.51%	49	33.11%	15	10.14%	24	16.22%	108	72.97%
Estrés moderado/ severo	0	0.00%	2	1.35%	0	0.00%	2	1.35%	4	2.70%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 13

Nivel de estrés fisiológico según ocupación en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 21

Interpretación.

En la tabla 21 y figura 13 se observa que el 24.32% de los trabajadores del HJHSC no evidenció estrés fisiológico, siendo 2.70% médicos, 11.49% personal de enfermería, 4.05% personal administrativo y 6.08% personal administrativo, el 72.97% de trabajadores mostró estrés fisiológico leve de los cuales 13.51% fue médico, 33.11% personal de enfermería, 10.14% personal administrativo y 16.22% personal administrativo; y el 2.70% de trabajadores evidenció un nivel de estrés fisiológico moderado/severo siendo 1.35% personal enfermería y 1.35% personal de enfermería.

Tabla 22

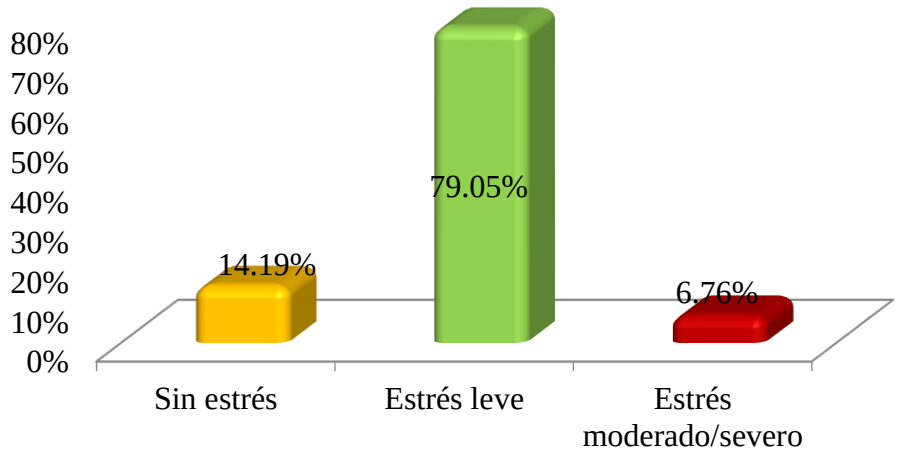
Nivel de estresores en trabajadores del HJHSC

	Frecuencia	Porcentaje
Sin estrés	21	14.19%
Estrés leve	117	79.05%
Estrés moderado/severo	10	6.76%
Total	148	100.00%

Fuente. Base de datos.

Figura 14

Nivel de estresores en trabajadores HJHSC



Fuente. Tabla 22

Interpretación.

En la tabla 22 y figura 14 se evidencia que el 14.19% de trabajadores del HJHSC no presentó estrés vinculado a los estresores, el 79.05% mostró un nivel de estrés leve vinculado a los estresores y el 6.76% mostró un nivel de estrés moderado/severo relacionado a los estresores. El nivel de estrés leve observado se encuentra vinculado a estresores, los cuales se vinculan al entorno laboral del colaborador.

Tabla 23

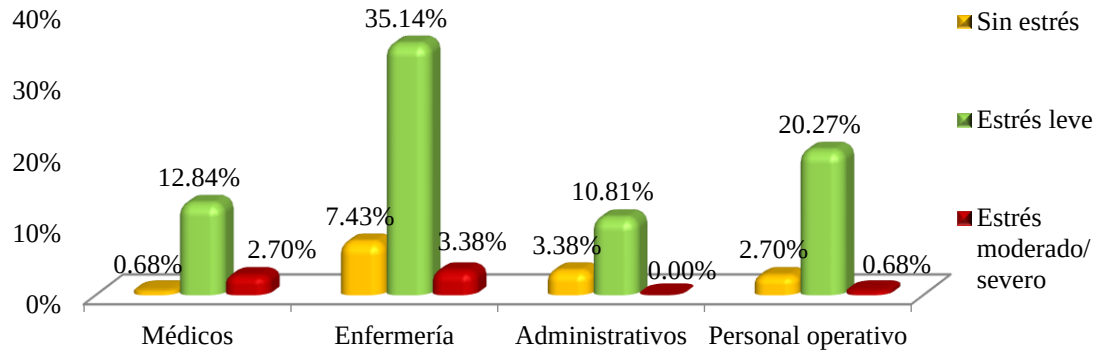
Nivel de estresores según ocupación en trabajadores del HJHSC

NIVEL DE ESTRESORES	OCUPACIÓN									
	Médicos		Enfermería		Administrativos		Personal operativo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin estrés	1	0.68%	11	7.43%	5	3.38%	4	2.70%	21	14.19%
Estrés leve	19	12.84%	52	35.14%	16	10.81%	30	20.27%	117	79.05%
Estrés moderado/ severo	4	2.70%	5	3.38%	0	0.00%	1	0.68%	10	6.76%
TOTAL	**24**	**16.22%**	**68**	**45.95%**	**21**	**14.19%**	**35**	**23.65%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 15

Nivel de estresores según ocupación en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 23

Interpretación.

En la tabla 23 y figura 15 se observa que el 14.19% de trabajadores del HJHSC no presentó estrés vinculado a los estresores siendo el 0.68% médicos, 7.43% personal de enfermería, 3.38% personal administrativo y 2.70% personal operativo, el 79.05% mostró un estrés leve relacionado a estresores siendo 12.84% médicos 35.14% personal de enfermería, 10.81% personal administrativo y 20.27% personal operativo; y el 6.76% evidenció un estrés moderado/severo vinculado a estresores de los cuales 2.70% fueron médicos, 3.38% personal de enfermería y 0.68% personal operativo.

C. Relación de la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.

Tabla 24

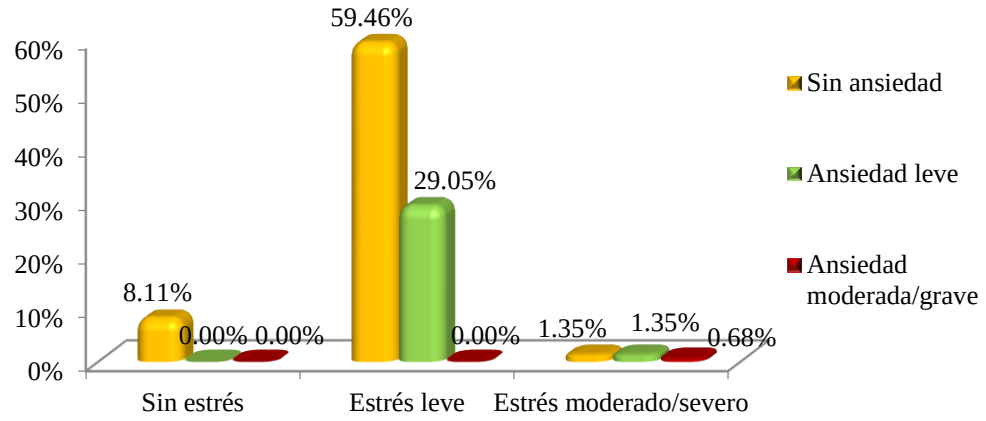
Ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del JHSC

ANSIEDAD PSÍQUICA	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés moderado/severo			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	12	8.11%	88	59.46%	2	1.35%	102	68.92%
Ansiedad leve	0	0.00%	43	29.05%	2	1.35%	45	30.40%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	0	0.00%	1	0.68%	1	0.68%
TOTAL	**12**	**8.11%**	**131**	**88.51%**	**5**	**3.38%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 16

Ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 24

Interpretación.

En la tabla 24 y figura 16 se observa que el 68.90% de los trabajadores del HJHSC no presentó ansiedad psíquica, pero si estrés laboral, siendo el 8.11% los que no presentaron ni ansiedad ni estrés laboral, el 59.46% y 1.35% de trabajadores no mostró ni ansiedad psíquica, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente; el 30.40% evidenció ansiedad psíquica y estrés laboral leve, de los cuales el 29.05% y

1.35% no mostró ansiedad psíquica, pero si estrés laboral leve y moderado/severo respectivamente; además, el 0.68% mostró una ansiedad y un estrés laboral moderado/severo grave.

Tabla 25

Relación de la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC.

			ANSIEDAD PSÍQUICA	**ESTRÉS LABORAL**
Rho de Spearman	**ANSIEDAD PSÍQUICA**	Coeficiente de correlación	1.000	.607**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	148	148
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	.607**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	148	148

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

Fuente. Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 23 se evidencia la relación significativa de la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC, siendo la relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral moderada [0.607] y el nivel de significancia alto [p<0.01].

D. Relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.

Tabla 26

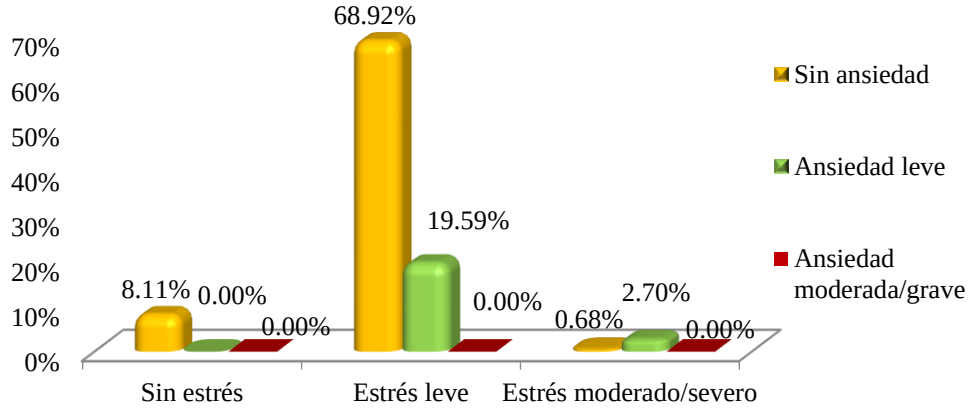
Ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC

ANSIEDAD SOMÁTICA	ESTRÉS LABORAL						Total	
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés moderado/severo			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	12	8.11%	102	68.92%	1	0.68%	115	77.70%
Ansiedad leve	0	0.00%	29	19.59%	4	2.70%	33	22.30%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	**12**	**8.11%**	**131**	**88.51%**	**5**	**3.38%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 17

Ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 26

Interpretación y análisis

En la tabla 26 y figura 17 se observa que el 77.70% de los trabajadores del HJHSC no presentó ansiedad somática, pero si estrés laboral, siendo el 8.11% los que no presentaron ni ansiedad ni estrés laboral, el 68.92% y 0.68% de trabajadores no mostró ni ansiedad somática, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente y el 22.30% evidenció ansiedad somática y estrés laboral leve, de los cuales el

19.59% y 2.70% mostró ansiedad somática y estrés laboral leve y moderado/severo respectivamente.

Tabla 27

Relación de la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del JHSC

			ANSIEDAD SOMÁTICA	**ESTRÉS LABORAL**
Rho de Spearman	**ANSIEDAD SOMÁTICA**	Coeficiente de correlación	1.000	.674**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	148	148
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	.674**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	148	148

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

Fuente. Base de datos.

Interpretación y análisis

En la tabla 27 se evidencia la relación significativa de la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC, siendo la relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral moderada [0.674] y el nivel de significancia alto [p<0.01].

E. Relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota - 2021.

Tabla 28

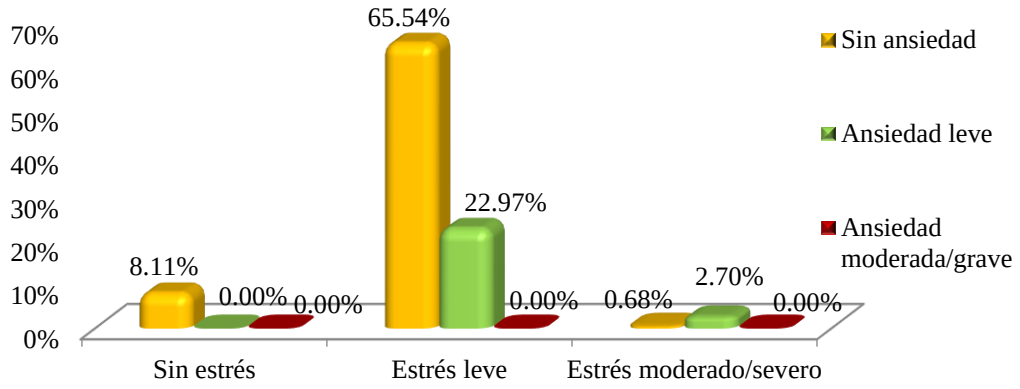
Ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del JHSC

ANSIEDAD	ESTRÉS LABORAL						Total	
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés moderado/severo			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sin ansiedad	12	8.11%	97	65.54%	1	0.68%	110	74.32%
Ansiedad leve	0	0.00%	34	22.97%	4	2.70%	38	25.68%
Ansiedad moderada/grave	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	**12**	**8.11%**	**131**	**88.51%**	**5**	**3.38%**	**148**	**100.00%**

Fuente. Base de datos.

Figura 18

Ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC



Fuente. Tabla 28

Interpretación.

En la tabla 28 y figura 18 se observa que el 74.32% de los trabajadores del HJHSC no presentó ansiedad, pero si estrés laboral, siendo el 8.11% los que no presentaron ni ansiedad ni estrés laboral, el 65.54% y 0.68% de trabajadores no mostró ni ansiedad, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente y el 25.68% evidenció ansiedad y estrés laboral leve, de los cuales el 22.97% y 2.70% mostró ansiedad leve y estrés laboral leve y moderado/severo respectivamente.

Tabla 29

Relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC

			ANSIEDAD	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	**ANSIEDAD**	Coeficiente de correlación	1.000	.695**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	148	148
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	.695**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	148	148

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

Fuente. Base de datos.

Interpretación y análisis

En la tabla 29 se observa una relación directa significativa entre ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC, siendo la relación entre la ansiedad y el estrés laboral directa y moderada [0.695] y el nivel de significancia alto [p<0.01]. Por lo tanto, de la investigación se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Discusión de resultados

La investigación en correspondencia al primer objetivo específico, identificar el nivel de ansiedad en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021; determinó que el 74.32% de los trabajadores del HJHSC no mostró ansiedad, siendo 10.81% médicos, 33.78% personal de enfermería, 11.49% personal administrativo y 18.74% personal operativo; y el 25.68% de trabajadores presentó un nivel de ansiedad leve, de los cuales el 5.41% fueron médicos, 12.16% personal de enfermería, 2.70% personal administrativo y 5.41% personal operativo. De igual manera, no se presentó ansiedad psíquica en el 68.92% trabajadores de los cuales 10.14% fueron médicos, 31.76% personal de enfermería, 10.81% personal administrativo y 16.22% personal operativo, el 30.41% mostró un nivel de ansiedad psíquica leve, siendo 6.08% médicos, 13.51% personal de enfermería, 3.38% personal administrativo y 7.43% personal operativo; y el 0.68% refirió un nivel de ansiedad psíquica moderada/grave siendo el personal de enfermería el que presentó dicho nivel, además; el 77.70% de trabajadores no evidenció ansiedad somática siendo 10.81% médicos, 35.14% personal de enfermería, 13.51% personal administrativo y 18.24% personal administrativo; y el 22.30% mostró un nivel de ansiedad somática leve de los cuales el 5.41% fueron médicos, 10.81% personal de enfermería, 0.68% personal administrativo y 5.41% personal operativo. Lo descrito permite señalar que los colaboradores presentan mínimos niveles de ansiedad, que podrían estar afectando su desempeño laboral. Los resultados y lo descrito es contrastable con Arcia et al (2016) quien en su estudio de alcance descriptivo – correlacional determinó que los trabajadores presentan niveles leves de ansiedad, además, López a través de su estudio determinó que el 44.60% de los trabajadores no presenta ansiedad, el 42.60 presentó una ansiedad leve y el 12.60% ansiedad moderada/grave. Sin embargo, no es contrastable con estudios de Nava (2019) quien en su estudio en una muestra de conductores determinó que estos tienen un nivel promedio de ansiedad de 21.3% y alto de 39.9%. De igual manera, el estudio de Junchaya (2020) en gestantes determinó que el nivel de ansiedad

experimentado por esta población es alto. Lo señalado puede deberse como refiere Navas y Vargas (2012) a sensaciones de molestia, estado de angustia, sentimiento de aprensión, tensión, angustia, entre otros; además, como refirió Freud (1926) la ansiedad se puede presentar de tres maneras la real la cual surge del resultado de la interacción del yo con el exterior, la neurótica la que se vincula al sujeto obligado a satisfacer la exigencia del ello y la moral que surge por la presión del súper yo. En tal sentido, se infiere de los resultados, de lo descrito y lo contrastado que la ansiedad se encuentra vinculada a los factores internos y externos que se le presentan al individuo en situaciones cotidianas, siendo las circunstancias los que influyen en los altos, bajos o nulos índices de ansiedad que se presente en este, en el personal del HJHSC esto podría deberse a una reacción normal en relación a sus labores profesionales.

El segundo objetivo específico, identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021; reconoció que el 8.11% de los trabajadores del HJHSC no evidenció estrés laboral, siendo 4.05% personal de enfermería, 2.03% personal administrativo y 2.03% personal operativo; el 88.51% mostró un estrés laboral leve, de los cuales 16.22% fueron médicos, 39.19% personal de enfermería, 12.16% personal administrativo y 20.95% personal operativo; y el 3.38% evidenció un estrés laboral moderado severo siendo 2.70% personal de enfermería y 0.68% personal operativo. Asimismo, el 4.05% de los trabajadores no evidenció estrés psicológico siendo 2.70% personal de enfermería y 1.35% personal administrativo, el 83.78% de los trabajadores mostró estrés psicológico leve de los cuales 12.84% fueron médicos, 41.22% personal de enfermería, 9.46% personal administrativo y 20.27% personal operativo; y el 12.16% de los trabajadores evidenció un estrés moderado/severo de los cuales 3.38% fueron médicos, el 2.03% personal de enfermería, el 3.38% personal administrativo y el 3.38% personal administrativo, además, el 24.32% de los trabajadores del HJHSC no evidenció estrés fisiológico, siendo 2.70% médicos, 11.49% personal de enfermería, 4.05% personal administrativo y 6.08% personal administrativo, el 72.97% de

trabajadores mostró estrés fisiológico leve de los cuales 13.51% fue médico, 33.11% personal de enfermería, 10.14% personal administrativo y 16.22% personal administrativo; y el 2.70% de trabajadores evidenció un nivel de estrés fisiológico moderado/severo siendo 1.35% personal enfermería y 1.35% personal de enfermería. De igual manera , el 14.19% no evidenció estrés relacionado a estresores siendo el 0.68% médicos, 7.43% personal de enfermería, 3.38% personal administrativo y 2.70% personal operativo, el 79.05% mostró un estrés leve relacionado a estresores de los cuales 12.84% fueron médicos 35.14% personal de enfermería, 10.81% personal administrativo y 20.27% personal operativo; y el 6.76% evidenció un estrés moderado/severo vinculado a estresores de los cuales 2.70% fueron médicos, 3.38% personal de enfermería y 0.68% personal operativo. Lo descrito permite inferir que el estrés es parte de la actividad laboral siendo elementos como los estresores los que inciden en este factor como se evidencia en los resultados obtenidos. Los resultados y lo descrito es contrastable con Guadalupe y Vega (2018) quien determinó a través de su estudio en personal de enfermería que el 88.32% presenta estrés laboral, Pineda (2019) por su parte en su estudio refirió que el 62.3% presentó estrés psicológico leve, el 19,2% moderado y el 18.5% moderado, además, el estrés fisiológico se presentó en 61.2% de manera leve, moderado en 9.2% y severo en 29.6%, siendo los estresores los que se encuentran vinculados al estrés laboral. Al respecto, Ortiz (2020) refiere que el estrés laboral que se presenta se encuentra vinculado a demasiadas responsabilidades, entorno de trabajo insano, un mal momento económico, así como estresores como el ambiente físico, el contenido de tareas y lo vinculado a la entidad. Por lo tanto, se infiere que, el estrés laboral es un factor que se presenta por aspectos internos y externos y puede ocasionar problemas de nivel psicológico y fisiológico que a la larga impactan en la salud del individuo, los niveles de estrés laboral en el personal del HJHSC podrían deberse al trajín en sus respectivas áreas, en donde algunas áreas son de mayor volumen que otras.

El tercer objetivo específico, analizar la relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021, estableció que el 68.90% de los trabajadores no presentó ansiedad psíquica, pero si estrés laboral; siendo el 8.11% de trabajadores que no presentaron ni ansiedad psíquica ni estrés laboral, el 59.46% y el 1.35% no evidenció ansiedad psíquica, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente. El 30.10% de trabajadores por otra parte, mostró ansiedad psíquica leve y estrés laboral; de los cuales 29.05% y 1.25% presentó ansiedad psíquica leve y estrés laboral leve y moderado/ severo, además el 0.68 % presentó ansiedad y estrés laboral moderado/grave. Consecuentemente la ansiedad psíquica y el estrés laboral presentó una relación moderada de 0.607 y significativa de 0.000. Lo descrito establece que la ansiedad psíquica y el estrés laboral tienen una relación significativa. Los resultados y descrito es constatable con estudios de Pinedo (2019) quien infirió una relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral, además, Loíza y Garces (2020) refirieron es su estudio que los diversos niveles de ansiedad y tipos tienen una relación significativa. En tal sentido, se infiere que la ansiedad psíquica es un factor relacionado al nivel de estrés laboral que se evidencia en colaboradores de la entidad, reflejado en los miedos y dificultades en la concentración lo que genera tensión en su vida laboral de los mismos.

El cuarto objetivo específico, analizar la relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC en la ciudad de Chota – 2021, estableció que el 77.70% de los trabajadores no presentó ansiedad somática, pero si estrés laboral; siendo el 8.11% de trabajadores que no presentaron ni ansiedad somática ni estrés laboral, el 68.92% y el 0.68% no evidenció ansiedad somática, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente. El 22.30% de trabajadores por otra parte, mostró ansiedad somática leve y estrés laboral; de los cuales 19.59% y 2.70% presentó ansiedad somática leve y estrés laboral leve y moderado/ severo. Consecuentemente la ansiedad somática y el estrés laboral presentó una relación moderada de 0.674 y

significativa de 0.000. Lo evidenciado permite inferir que la ansiedad somática tiene una relación significativa con el estrés laboral, el cual es contrastable con Pinedo (2019) quien estableció que la ansiedad somática se relacionada al estrés la laboral. Asimismo, Loaiza y Garces (2020) también determinaron relación entre la ansiedad y el estrés laboral. De la cual se puede inferir que la ansiedad somática está vinculada al nivel de estrés laboral que se presenta en los colaboradores de la entidad, ya que son aspectos relacionados a dolores musculares, síntomas respiratorios y otros que en consecuencia afectan el ámbito laboral de dichos trabajadores.

El objetivo general, determinar la relación de la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC de la ciudad de Chota – 2021, estableció que la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC mostró una relación directa moderada de 0.695 y un nivel de significancia de 0.000. Lo descrito permite referir que la ansiedad y el estrés laboral tienen una relación significativa; siendo contrastable con Pinedo (2019) quien determinó que hay una relación fuerte entre el estrés y el nivel de ansiedad, puesto que identificó que si el grado de estrés es más elevado se establece una mayor probabilidad de ansiedad, sin embargo, Loaiza y Garces (2020) en su investigación determinó que hay una relación positiva media significativa entre la ansiedad y el estrés laboral. En general, se puede inferir que la ansiedad es un factor relacionado al estrés laboral, sin embargo, no es del todo significativa para que se presente altos grados de estrés laboral dado que estos pueden estar vinculados a otros factores.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Determinado los resultados y efectuada la contrastación se concluye de la investigación que:

1. La ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del HJHSC mostró una relación directa y moderada de 0.695 y un nivel de significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.
2. El 74.32% de los trabajadores del HJHSC no mostró ansiedad, siendo 10.81% médicos, 33.78% personal de enfermería, 11.49% personal administrativo y 18.74% personal operativo; y el 25.68% de trabajadores presentó un nivel de ansiedad leve, de los cuales el 5.41% fueron médicos, 12.16% personal de enfermería, 2.70% personal administrativo y 5.41% personal operativo, además, el nivel de ansiedad psíquica y somática se presentó de manera leve en el 30.41% y 22.30% respectivamente de los trabajadores.
3. El 8.11% de los trabajadores del HJHSC no evidenció estrés laboral, siendo 4.05% personal de enfermería, 2.03% personal administrativo y 2.03% personal operativo; el 88.51% mostró un estrés laboral leve, de los cuales 16.22% fueron médicos, 39.19% personal de enfermería, 12.16% personal administrativo y 20.95% personal operativo; y el 3.38% evidenció un estrés laboral moderado severo siendo 2.70% personal de enfermería y 0.68% personal operativo. Asimismo, el 83.78%, 72.97% y 79.05% presentó estrés laboral psicológico, fisiológico y estresores de manera leve.
4. El 68.90% de los trabajadores no presentó ansiedad psíquica, pero si estrés laboral; siendo el 8.11% de trabajadores que no presentaron ni ansiedad psíquica ni estrés laboral, el 59.46% y el 1.35% no evidenció ansiedad psíquica, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente. El 30.10% de trabajadores por otra parte, mostró ansiedad psíquica leve y estrés laboral; de los cuales 29.05% y 1.25% presentó ansiedad psíquica leve y estrés laboral

leve y moderado/ severo, además el 0.68 % presentó ansiedad y estrés laboral moderado/grave. Consecuentemente la ansiedad psíquica y el estrés laboral presentó una relación moderada de 0.607 y significativa de 0.000.

5. El 77.70% de los trabajadores no presentó ansiedad somática, pero si estrés laboral; siendo el 8.11% de trabajadores que no presentaron ni ansiedad somática ni estrés laboral, el 68.92% y el 0.68% no evidenció ansiedad somática, pero si estrés laboral leve y moderado respectivamente. El 22.30% de trabajadores por otra parte, mostró ansiedad somática leve y estrés laboral; de los cuales 19.59% y 2.70% presentó ansiedad somática leve y estrés laboral leve y moderado/ severo. Consecuentemente la ansiedad somática y el estrés laboral presentó una relación moderada de 0.674 y significativa de 0.000.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados y las conclusiones expuestas se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Es elemental que las unidades y jefaturas del HJHSC desarrolle programas sobre manejo de la ansiedad y estrés laboral en colaboradores con alta carga laboral y que desempeñan labores vinculadas al área de la Salud dado que estos son los más propensos a sufrir niveles de ansiedad y estrés altos.
2. La unidad de gerencia del HJHSC deberá desarrollar mecanismos que eviten la generación de ansiedad en los colaboradores como capacitaciones, charlas y sesiones de autorrelajación y de aprendizaje sobre la ansiedad.
3. Los colaboradores a través de charlas y de sesiones de aprendizaje desarrollados por la gerencia del HJHSC de Chota y la Dirección Subregional de Salud, deben ser apoyados para que lleven un manejo adecuado de factores de estrés.
4. La Dirección Subregional de Salud a través del HJHSC debe generar campañas de concientización sobre la problemática que se genera en el ambiente laboral por elementos como la ansiedad y el estrés laboral.
5. Los estudiantes e interesados en desarrollar temas en la misma línea de investigación y sobre todo en las mismas variables deben considerar estudios de grupo, con el fin de establecer que elementos son los que impactan y determinar un mayor efecto en cada uno de estos grupos.

REFERENCIAS

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7° ed.). Episteme.

Ato, M., López, J., & Bevavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de Psicología, 29(3), 1038-1059. https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221

Arcia, D., Leiva, P., & Prado, M. (2016) *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio Institucional UNAN. https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf

Barán, A. (2018) *Ansiedad y Estrés*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Baran-Andrea.pdf

Cabellos, K. y Flores, D. (2017). *Evaluación del estrés laboral en los funcionarios gerenciales del gobierno regional en la ciudad de Cajamarca 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/293

Calixto, M. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22563/Calixto_AM.pdf?sequence=1

Casado, I. (1994). *Ansiedad, stress u trastornos psicofisiológicos*. Universidad Complutense de Madrid. https://eprints.ucm.es/id/eprint/2997/1/T18977.pdf

Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas [DCRP]. (2020). *Hospital Covid-19 Simón Bolívar brinda asistencia de salud mental a personal que enfrenta el coronavirus.* Nota de Prensa N° 956. https://www.regioncajamarca.gob.pe/portal/noticias/pdf/1029

Domínguez, R., Zelaya, S., Gutiérrez, M., & Castellanos, E. (2020). Medidas de protección en personal de salud para disminución de riesgo de contagio de Covid - 19. Instituto de Salud, 1-17. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1087768/medidas-de-proteccion-de-bioseguridad-p-de-salud-17ago20.pdf

Ellis, A. (2004). *Cómo controlar la ansiedad antes de que le controle a usted* (1° ed.). Paidós.

Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D. y Hélene, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa* (1° ed.). Oberta UOC Publishing.

Fernández, B. (2020). Auxiliares administrativos y su trabajo en el hospital. Ocronos, 3(8), 176. https://revistamedica.com/auxiliares-administrativos-trabajo-hospital/

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [FPRL]. (2015). *Estrés laboral.* Infantil: https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-5-principales-estresores-laborales/#:~:text=Los%20estresores%20laborales%20hacen%20referencia,ser%20desencadenantes%20del%20estr%C3%A9s%20laboral.&text=Muchas%20v

Gray, J. (1987). *The Psychology og fear and Stress* (2 ed.). New York: Cambridge University Press.

Guadalupe, J. y Vaca, G. (2018). *Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico "Sagrado Corazón" periodo 2017 - 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4918

Hernández, M., Horga, J., Navarro, F. y Mira, A. (2006). *Trastornos de ansiedad y trastornos de adaptación en atención primaria* (1° ed.). Generalitat Valenciana. http://www.san.gva.es/documents/246911/251004/guiasap033ansiedad.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas y mixtas* (1° ed.). Mc Graw Hill Education.

Houtman, I. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional* (1° ed.). Organización Mundial de la Salud [OMS]. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=FB461B3C9A39E4877FE02AAC1B65F3A3?sequence=1

Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf

Instituto Nacional de Salud Pública [INSP]. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Gobierno de México. https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html

Junchaya, M. (2020). *Nivel de depresión, ansiedad y estrés en gestantes atendidas en el centro de salud "la Tulpuna" durante el periodo de pandemia. Cajamarca 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional UNC. https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4092#:~:text=Por%20lo%20que%20se%20lleg%C3%B3,pandemia%2C%20en%20Cajamarca%20%2D%202020.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal, and copng.* New York: Springer Publishing Company New Yorw.

Loaiza, C., & Garces, M. (2020) Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria COVID 19, Cuzco 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/866/1/Carla%20Astrid%20Loaiza%20Chavez.pdf

López, M. (2018). *Niveles de ansiedad en las y los trabajadores de los centros infantiles de buen vivir (CIBV) del Cantón Ambato.* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. Repositorio Institucional PUCESA. https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2175

Lozano, E. (2016). *Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Bambamarca 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/274

Luján, P. (2018) *El Estrés laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de elevadores de la ciudad de Lima, 2018.* [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3488/TRAB.SUF.PROF_Patricia%20Sof%c3%ada%20Luj%c3%a1n%20Laos.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Montagud, N. (2020). *Las 3 teorías biológicas de la ansiedad más importantes*. Psicología y Mente. https://psicologiaymente.com/clinica/teorias-biologicas-ansiedad

Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB, 23*(2), 195-213. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf

Moreno, P. (2004). *Guía de la ansiedad* (1° ed.). Ansede.

National Institutes of Health [NIH]. (2021). *Estrés*. National Institutes of Health [NIH]. https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estres

Nava, L. (2019). *Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Lima]. Repositorio Institucional Autónoma. http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/991

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5° ed.). U Ediciones.

Ortiz, K. (2020). *Estrés laboral: 8 consejos para prevenirlo*. Hubspot. https://blog.hubspot.es/sales/estres-laboral

Ortiz, Y. (2018). *Ansiedad y estrés académico en los estudiantes de la Puce Ambato antes y después de los procesos de evaluación estudio comparativo histórico.* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA. https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2445

Osorio, J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Revista Medicina* (60), 255-258. http://medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf

Peiró, R. (2021). *Autoestima*. Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/autoestima.html

Pineda, A. (2019). *Nivel de Ansiedad y Estrés Laboral en Trabajadores de Vigilancia Privada Asociados a Características Laborales. Tacna, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/687

Quintana, E., & Cárdenas, M. (2021) *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. [Tesis de Pregrado,

Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGO. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%c3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%c3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA%2c%20E.%20y%20C%c3%81RDENAS%2c%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, A. (2010). *Trastornos de ansiedad guía práctica para diagnóstico y tratamiento.* Biblioteca Médica Nacional UNAH. http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf

Rojas, E. (2014). *Cómo superar la ansiedad* (1° ed.). Planeta.

Rojas, R. (2020, septiembre 09). 5 características generales que debe tener el personal de enfermería. Diario Salud. https://www.saludiario.com/5-caracteristicas-generales-que-debe-tener-el-personal-de-enfermeria/

Rosas, J., Villanueva, A., Pantani, F., Lozano, A. y Ticse, R. (2019). Frecuencia de depresión y ansiedad no diagnosticadas en pacientes con diabetes Mellitus tipo 2 que acuden a la consulta externa de un hospital general de Lima, Perú. *Revista. Neuropsiquiatría*, *82*(3), 166-1774. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972019000300002

Sánchez, L. (2015). *Horario de trabajo*. Emprende Pyme. https://www.emprendepyme.net/horario-de-trabajo.html

Sánchez, M. (2020). *Depresión.* Cuídate Plus. https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/depresion.html

Sanz, T. (2018). *Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias*. Psicología. https://luapsicologia.com/estres-laboral/

Selye, H. (1956/2010). *The Stress of Life*. (J. Sánchez, Ed., & J. Sánchez, Trad.) McGraw-Hill

Soriano, J., Pérez, M., Mar, M., Tortosa, B. y Gonzáles, A. (2019). Beneficios de las intervenciones psicológicas con relación al estrés y ansiedad: Revisión sistemátiva y metaanálisis. *Revista European Joural of Education and Psychoogy*, *12*(2), 191-206. https://formacionasunivep.com/ejep/index.php/journal/article/view/283

Stavroula, L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.* Organización Mundial de la Salud [OMS]. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* (1° ed.). Macro.

Vargas, J. (2021). *Ansiedad y nivel de estrés del personal de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, Contexto COVID -19, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56396

Virto, C., Virto, C., Cornejo, A., Loayza, W., Álvarez, B., Gallegos, Y., & Triveño, J. (2020). Estrés Ansiedad y Depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con COVID-19 cusco Perú. *Revista Científica de Enfermería*, *9*(3), 50-60. https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44

LISTA DE ABREVIATURAS

COVID – 19:	Enfermedad de coronavirus 2019
CIBV:	Centros Infantiles de Buen vivir
DCRP:	Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas
EPP:	Equipo de protección personal
FPRL:	Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
GR:	Gobierno Regional
HJSC:	Hospital José Hernán Soto Cadenillas
INSP:	Instituto Nacional de Salud Pública
SGA:	Síndrome General de Adaptación.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial del Trabajo

GLOSARIO

Ansiedad. Emoción que cumple un rol adaptativo que se presenta ante una determinada situación.

Ansiedad psíquica. Se presenta como manifestación excesiva de preocupación, dificultad para concentrarse, problemas de memoria, temor elevado a algo grave [enfermedad, perder el control, morir, entre otros], entre otros factores.

Ansiedad somática. Se presenta como una manifestación de malestar como dolor de cabeza, molestias torácicas, palpitaciones, taquicardia, problemas digestivos como sensación de estorbo al ingerir los alimentos, vómitos, náuseas, mareos, entre otros.

COVID – 19. La enfermedad del COVID – 19 [coronavirus] es una infección generada por el virus SARS – Cov-2. El virus se propaga desde por la nariz o por la boca en pequeñas partículas al estornudar o toser.

Estrés laboral. Reacción que se presenta en el individuo por la presión laboral que no se encuentra con relación a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar determinada situación.

Estrés fisiológico. Es la reacción que se genera en el organismo por estímulos de estrés y que se presenta en reacciones fisiológicas.

Estrés psicológico. El estrés psicológico establece lo que un individuo siente cuando se encuentra bajo presión física, emocional o mental.

Estresores. Los estresores son factores vinculados a un agente perturbador, por lo que los estresores podrían ser catalogados como medioambientales dado que estos se generan en el ambiente y generan determinantes sociológicos, físicos, entre otros.

ANEXO

Anexo A. Matriz de Consistencia

Tabla 30

Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo se relaciona la ansiedad con el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021.	Existe una relación significativa entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.	**ANSIEDAD**	Ansiedad Psíquica Ansiedad Somática	Estado Ansioso Tensión Miedos Insomnio Funciones intelectuales Estado de ánimo depresivo Conducta Síntomas somáticos musculares Síntomas somáticos generales Síntomas cardiovasculares Síntomas respiratorios Síntomas gastrointestinales Síntomas genitourinarios	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** La investigación es básica de enfoque cuantitativo, descriptivo – relacional. **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.** La investigación es de diseño no experimental – transversal.	**TEST.** Test de ansiedad Hamilton **Autor:** Max Hamilton (1960) citado por Pineda (2019).	**POBLACIÓN** La población de la investigación estará constituida por 242 colaboradores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. **MUESTRA** La muestra de la investigación por muestra ajustada es de 44 colaboradores

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar el nivel de ansiedad en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas en la ciudad de Chora – 2021. Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas en la ciudad de Chora – 2021. Analizar la relación entre la ansiedad psíquica y el estrés laboral en trabajadores		ESTRÉS LABORAL	ESTRÉS PSICOLÓGICO ESTRÉS FISIOLÓGICO ESTRESORES	Síntomas del sistema nervioso muscular Trastorno del sueño Trastorno de la concentración Toma de decisiones Autoestima Trastorno gastrointestinal Trastorno neurológico – muscular Trastorno cardiovascular Carga laboral Insatisfacción Inadecuada condición laboral Conflictos laborales		**CUESTIONARIO** Cuestionario de estrés laboral **Autor:** Prieto y Truco (1995) citado por Calixto (2018)	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
	del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021. Analizar la relación entre la ansiedad somática y el estrés laboral en trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en la ciudad de Chota - 2021.							

Anexo B. Instrumentos de Investigación

TEST DE HAMILTON

INSTRUCCIÓN

El presente test tiene como finalidad identificar el nivel de ansiedad en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021.

INSTRUCCIONES

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las seis alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, debiendo marcar con un aspa [X] la alternativa elegida. Se le solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardara confidencialidad. Recuerde marcar todos los ítems.

Indique la intensidad con que se cumplieron o no, durante el último mes, los síntomas que se describen en cada uno de los 14 ítems:

Ausente	Intensidad ligera	Intensidad media	Intensidad elevada	Intensidad máxima.
0	1	2	3	4

Nº	Ítems	0	1	2	3	4
1	Inquietud. Expectativas de catástrofe. Aprensión (anticipación con terror). Irritabilidad.					
2	Sensaciones de tensión. Fatiga. Imposibilidad de estar quieto. Reacciones de sobresalto. Llanto fácil. Temblores. Sensaciones de incapacidad para esperar.					
3	***Miedos*** (A la oscuridad. A los desconocidos. A quedarse solo. A los animales. A la circulación. A la muchedumbre).					
4	***Insomnio:*** Dificultades de conciliación. Sueño interrumpido. Sueño no satisfactorio, con cansancio al despertar. Sueños penosos. Pesadillas. Terrores nocturnos.					
5	Dificultad de concentración, mala memoria.					
6	Falta de interés. No disfruta del tiempo libre. Depresión. Insomnio de madrugada. Variaciones anímicas a lo largo del día.					

7	***Síntomas somáticos musculares:*** (dolores musculares. Rigidez muscular. Sacudidas musculares. Sacudidas clónicas. Rechinar de dientes. Voz quebrada).					
8	***Síntomas somáticos generales (sensoriales)*** (zumbido de oídos. Visión borrosa. Oleadas de calor o frio. Sensación de debilidad. Sensaciones parestésicas (pinchazos u hormigueos).					
9	***Síntomas cardiovasculares*** (taquicardia. Palpitaciones. Dolor torácico. Sensación pulsátil en vasos. Sensaciones de "baja presión" o desmayos. Extrasístoles (arritmias cardíacas benignas).					
10	***Síntomas respiratorios*** (Opresión pretorácica. Constricción precordial. Sensación de ahogo o falta de aire. Suspiros. Disnea (dificultad para respirar).					
11	Síntomas gastrointestinales (Dificultades evacuatorias. Gases. Dispepsia: dolores antes o después de comer, ardor, hinchazón abdominal, náuseas, vómitos, constricción epigástrica. Cólicos [espasmos] abdominales. Diarrea. Pérdida de peso. Estreñimiento).					
12	***Síntomas genitourinarios*** (Micciones frecuentes. Micción imperiosa. Amenorrea [falta del período menstrual]. Metrorragia [hemorragia genital]. Frigidez. Eyaculación precoz. Impotencia. Ausencia de erección).					
13	***Síntomas del sistema nervioso autónomo*** (Boca seca. Accesos de enrojecimiento. Palidez. Tendencia a la sudoración. Vértigos. Cefalea [dolor de cabeza] de tensión).					
14	***Conducta en el transcurso del test*** (Tendencia al abatimiento. Agitación: manos inquietas, juega con los dedos, cierra los puños, tics, aprieta el pañuelo en las manos. Inquietud: va y viene. Temblor en las manos. Rostro preocupado. Aumento del tono muscular o contracturas musculares. Respiración entrecortada. Palidez facial. Traga saliva. Eructos. Taquicardia o palpitaciones. Ritmo respiratorio acelerado. Sudoración. Pestañeo).					

Cuestionario de estrés laboral

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas de la ciudad de Chota – 2021.

INSTRUCCIONES

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cuatro alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, debiendo marcar con un aspa [X] la alternativa elegida. Se le solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardara confidencialidad. Recuerde marcar todos los ítems.

a) Estrés Psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud., durante el último mes en el trabajo. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo.

N°	Ítems	No en absoluto	Un poco más	No más de lo habitual	Mucho más que lo habitual
1	¿Ha dejado de dormir por sus preocupaciones?	1	2	3	4
2	¿Se ha sentido constantemente tenso?	1	2	3	4
3	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
4	¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?	1	2	3	4
5	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4

6	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
7	¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?	1	2	3	4
8	¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4
9	¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?	1	2	3	4
10	¿Se ha sentido triste o deprimido?	1	2	3	4
11	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
12	¿Ha sentido usted que no vale nada?	1	2	3	4

b) Estrés fisiológico

A continuación, se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación. Marque la columna que mejor indique como se ha sentido.

Nº	Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Dificultad para conciliar el sueño	1	2	3	4
2	Dificultades para permanecer dormido.	1	2	3	4
3	Dolores de cabeza	1	2	3	4
4	Pérdida del apetito	1	2	3	4
5	Aumento del apetito	1	2	3	4
6	Se cansa fácilmente	1	2	3	4
7	Molestias estomacales o digestivas	1	2	3	4
8	Te cuesta levantarse en la mañana.	1	2	3	4

9	Menor capacidad de trabajo.	1	2	3	4
10	Siente que se ahoga o le falta el aire.	1	2	3	4
11	Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.	1	2	3	4
12	Dolor de espalda o cintura.	1	2	3	4
13	Muy sensible o con deseos de llorar.	1	2	3	4
14	Palpitaciones o que el corazón le late más rápido.	1	2	3	4
15	Mareos o sensación de fatiga.	1	2	3	4
16	Sufre pesadillas.	1	2	3	4
17	Siente que tiembla (las manos o los párpados).	1	2	3	4
18	Mentalmente agotado o no puede concentrase o pensar claramente.	1	2	3	4
19	Dolor u opresión en el pecho.	1	2	3	4
20	Impaciente e irritable.	1	2	3	4
21	Desea que se le deje solo, tranquilo.	1	2	3	4

c) **Estresores**

Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo. Marque la columna que mejor defina su situación.

Nº	Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Tener que trabajar con materiales.	1	2	3	4
2	Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.	1	2	3	4
3	No tener información	1	2	3	4

	suficiente.				
4	Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo.	1	2	3	4
5	Tener que satisfacer o responder a muchas personas.	1	2	3	4
6	No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.	1	2	3	4
7	No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mi.	1	2	3	4
8	Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.	1	2	3	4
9	Tener que hacer o decidir cosas en que un error seria grave o costoso.	1	2	3	4
10	No estar suficientemente capacitado para este trabajo.	1	2	3	4
11	Condiciones fisicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación, entre otras.	1	2	3	4
12	Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos.	1	2	3	4
13	Mi trabajo perturba mi vida familiar.	1	2	3	4
14	Mi trabajo me impide desarrollar actividades	1	2	3	4

Anexo C. Autorizaciones.

UPAGU

Jr. José Sabogal #913
Cajamarca – Perú
Tel. (076) 365819
www.upagu.edu.pe

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: ORGANIGRAMA Y BASE DE DATOS

DRA.: ROXANA RUBIO BARBOSA

Directora del hospital Directora del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Yo: **Robert Henrik López Medina**, identificado con DNI N°: 71738025, autor corresponsal y bachiller en Psicología, con N° de celular: 981611871 y domicilio Av. Inca Garcilaso de la Vega # 1616 de esta cuidad de chota que ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que teniendo la necesidad de contar con la información del personal del hospital José Hernán Soto Cadenillas con fines académicos, para el desarrollo de una investigación de tesis para la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - Cajamarca. Solicito ante Ud. autorice a quien corresponda me facilite la información correspondiente.

POR LO EXPUESTO:

Directora del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, solicito sírvase usted, acceder a mi petición.

Esperando pueda atender a lo solicitado, me despido de usted, no sin antes reiterarle las muestras de estima y consideración.

Chota, 14 octubre de 2021

Atentamente:

Bach.: Robert H. López medina

DNI: 71738025

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL "JHSC" - CHOTA
REG: 3348 - 2021
PROCEDENCIA: Robert Lopez Medina
PASE: Dpto Enfermera
PARA: Dirección
HORA: 15:38 pm FECHA: 13.10.2021
DIRECCIÓN

UPAGU

Jr. José Sabogal #913
Cajamarca – Perú
Tel. (076) 365819
www.upagu.edu.pe

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN, APLICACIÓN DE ENCUENTAS

DRA.: ROXANA RUBIO BARBOSA

Directora del hospital Directora del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Yo: **Robert Henrik López Medina**, identificado con DNI N°: 71738025, autor corresponsal y bachiller en Psicología, con N° de celular: 981611871 y domicilio Av. Inca Garcilaso de la Vega # 1616 de esta cuidad de chota que ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que teniendo la necesidad de aplicar encuestas en el hospital JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, con fines académicos para el desarrollo de una investigación de tesis para la universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - Cajamarca. Por la presente solicito a Ud. Me brinde autorización para aplicación de encuentras (virtual y/o presencial) a los trabajadores de dicha institución. Así mismo también solicitó permiso para utilizar el nombre de la institución en mi investigación titulada: "NIVEL DE ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021" en cual se hago mención a dicha institución.

POR LO EXPUESTO:

Directora del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, solicito sírvase usted, acceder a mi petición.

Esperando pueda atender a lo solicitado, me despido de usted, no sin antes reiterarle las muestras de estima y consideración.

Chota, 14 octubre de 2021

Atentamente:

Bach.: Robert H. López medina

DNI: 71738025

HOSPITAL "JHSC" - CHOTA
SECRETARIA
13 OCT 2021
RECIBIDO
HORA 15:37pm FIRMA

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL "JHSC" - CHOTA
REG: 3347 - 2021
PROCEDENCIA: Robert Lopez Medina
PASE: Dpto de Enfermería
PARA: Atenas
HORA: 15:38 pm FECHA: 13-10-2021

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
A tu servicio con transparencia

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" - CHOTA

HOSPITAL "JOSE HERNAN SOTO CADENILLAS" GRC GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA CHOTA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

OFICIO N°171-2021-GR.CAJ-H "JHSC" -CH.JEF.ENF.

Chota, 08 de noviembre del 2021.

DRA.

ROXANA RUBIO SÁNCHEZ.

DIRECTORA DEL HOSPITAL "JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS" CHOTA.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Que, el Bachiller en Psicología Roberth Henrik López Medina, estudiante de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca, se autoriza para la recolección de datos como son: organigrama y base de datos para que realice la investigación titulada "**NIVEL DE ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ H. SOTO CADENILLAS – CHOTA, 2021**".

Adjunto: Copia de oficio

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL JOSE H. SOTO CADENILLAS - CHOTA
Belizario Guevara Muñoz
C.E.P. 63169
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

BGM/JDE.

C.c.

Archivo.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL "JHSC" - CHOTA
REG: 36351-2021.
PROCEDENCIA: Belizario Guevara M
PASE: SEC. DIRECCION
PARA: CARTA AUTORIZACION
HORA: 12.14pm. FECHA: 9.11-2021.
DIRECCI

Jr. Ezequiel Montoya N° 718 Tel 076-351131 Fax 076-351425 Correo Electrónico hospital-jsc-chota@hotmail.com

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" - CHOTA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

OFICIO N°170-2021-GR.CAJ-H "JHSC" -CH.JEF.ENF.

Chota, 08 de noviembre del 2021.

DRA.

ROXANA RUBIO SÁNCHEZ.

DIRECTORA DEL HOSPITAL "JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS" CHOTA.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUENTAS.

Que, el Bachiller en Psicología Roberth Henrik López Medina, estudiante de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca, se autoriza para que realice la aplicación de encuestas en la investigación titulada "**NIVEL DE ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ H. SOTO CADENILLAS – CHOTA, 2021**" al personal del Hospital José H. Soto Cadenillas – Chota.

Adjunto: Copia de oficio

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL JOSE H. SOTO CADENILLAS - CHOTA
Belizario Guevara Muñoz
C.E.P. 63169
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

BGM/JDE.

C.c.

Archivo.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL "JHSC" - CHOTA
REG: 3630-2021.
PROCEDENCIA: Belizario Guevara M.
PASE: Autorizado
PARA: Aplicar
HORA: 12:14 pm FECHA: 8-11-2021

DIRECCIÓN

Jr. Ezequiel Montoya N° 710 Tel. 076-351[illegible] Fax 076-351425 Correo Electrónico hospital-jsc-chota@hotmail.com

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" – CHOTA
DIRECCION GENERAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 09 de noviembre del 2021.

OFICIO N°616 -2021-GR.CAJ/DSRSCH/DH "JHSC"-CH-DG.

Sr.(a).

BACH. PSIC. ROBERT H. LOPEZ MEDINA.

PRESENTE.

ASUNTO : ***AUTORIZACION DE PERMISO PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACION.***

REFERENCIA: SOLICITUD: ORGANIGRAMA Y BASE DE BATOS – PROVEHIDO 3348-2021

Me es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo en atención a los documentos de las referencias se le autoriza el permiso para la recolección de datos como: ***organigrama y base de datos para el proyecto de investigación: "Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas, chota 2021".***

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD – DIRECCION – HOSPITAL "JHSC" - CHOTA

DIRECTORA EJECUTIVA N° 406
HOSPITAL JOSE H. SOTO CADENILLAS

Roxana Rubio Sánchez
MÉDICO CIRUJANO / MED. AUDITOR
DIRECTORA
CMP. 58175

RRS
c.c.
Archivo.
MAD: .....
FOLIOS.....

Jr. Ezequiel Montoya Nº 718 – Chota Telf. Nº 076-351131 Fax Nº 076-351425 Email: hospitaljsc@gmail.com

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" – CHOTA
DIRECCION GENERAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 09 de noviembre del 2021.

OFICIO N° 617 -2021-GR.CAJ/DSRSCH/DH "JHSC"-CH-DG.

Sr.(a).

BACH. PSIC. ROBERT H. LOPEZ MEDINA.

PRESENTE.

ASUNTO : **AUTORIZACION DE PERMISO PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACION.**

REFERENCIA: SOLICITUD: AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTA – PROVEHIDO 3347-2021

Me es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo en atención a los documentos de las referencias se le autoriza el permiso para que realice la aplicación de encuestas en el proyecto de investigación: **"Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores del Hospital José Soto Cadenillas, chota 2021".**

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.

UNIDAD EJECUTORA N° 406
HOSPITAL JOSE H. SOTO CADENILLAS
Roxana Rubio Sánchez
MEDICO CIRUJANO - MED. AUDITOR
DIRECTORA
CMP: 58375

RRS
c.c.
Archivo.
MAD: .....
FOLIOS.....

Jr. Ezequiel Montoya Nº 718 – Chota Telf. Nº 076-351131 Fax Nº 076-351425 Email: hospitaljsc@gmail.com

Anexo D. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021"

Yo, _____, con **D.N.I**._____

_____ de, en pleno uso de mis facultades, de manera voluntaria acepto participar en el proceso de evaluación psicológica, que será realizado por el bachiller en psicología: LÒPEZ MEDINA Robert Henrik; egresado de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, este proceso de investigación es realizado para la obtención de Título Profesional de Licenciado en Psicología

La información recopilada en este proceso de evaluación esta únicamente reservado para el investigador.

_____

Firma

Chota, 2021

Anexo E. Declaración jurada de autenticidad y no plagio

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

El Bachiller LÓPEZ MEDINA Robert Henrik, egresada de la Facultad de Psicología en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, identificada con DNI: 71738025 respectivamente y con conocimientos establecidos del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad y de la Ley Universitaria 30220, declara bajo juramento:

Que, el presente trabajo de tesis titulado "NIVEL DE ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021" ha sido elaborado por mi persona y en el mismo no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier instituto educativo o no.

Dejo expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o del Internet.

Asimismo, asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Facultad de Psicología y de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Cajamarca, enero 2022

López Medina Robert Henrik
D.N.I.: 71738025