



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN POLÍTICAS Y GESTIÓN EN SALUD

TESIS

**ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL
ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERÓNIMO CUSCO,
2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN POLÍTICAS Y
GESTIÓN EN SALUD**

AUTOR:

Br. BRIAN ROMULO DUEÑAS SOLIS

ASESOR:

Dr. HERBERT COSIO DUEÑAS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9981-7576

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Ansiedad estado y Clima laboral en el personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco, 2022.

presentado por: Brian Romulo Dueñas Solis con DNI Nro.: 48017385... presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Políticas y Gestión en Salud.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 6.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 17 de Diciembre..... de 2024.....

.....
Firma
Post firma Dr. Herbert Cosío Dueñas

Nro. de DNI.....29663764.....

ORCID del Asesor.....000-0002-9981-7576.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259408533012

BRIAN ROMULO DUEÑAS SOLIS

ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO CU...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:408533012

Fecha de entrega

22 nov 2024, 6:58 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 nov 2024, 7:01 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DEdocx

Tamaño de archivo

968.2 KB

56 Páginas

13,047 Palabras

71,919 Caracteres

6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO CUSCO, 2022** del Br. BRIAN ROMULO DUEÑAS SOLIS. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTINUEVE DE OCTUBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN POLÍTICAS Y GESTIÓN EN SALUD.

Cusco, 17 de Noviembre de 2024.

DR. FELIPE SANTIAGO LAQUIHUANACO LOZA
Primer Replicante

DR. MAURO VARGAS LEON
Segundo Replicante

DR. YAVELL ADHEMIR BARRIONUEVO INCA ROCA
Primer Dictaminante

.....
DR. PAREDES CALCINA SAMUEL C.
CMP. 9362 MGT. SAP.

MGT. SAMUEL CRUZ PAREDES CALCINA
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

Dedicada a las “Luces de mi Camino”.

Agradecimientos

Agradezco a todos aquellos que fueron pilares en la formación y obtención de mis conocimientos.

Índice

CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	1
1.3 Justificación de la investigación	2
1.4 Objetivos de la investigación.....	3
CAPITULO II	5
MARCO TEORICO	5
2.1 Bases teóricas.....	5
2.2 Marco conceptual.....	8
2.3 Antecedentes de la investigación.....	9
CAPITULO III	14
HIPOTESIS Y VARIABLES	14
3.1 Hipótesis.....	14
3.2. Identificación de variables e indicadores	14
3.3 Operacionalización de variables.....	15
CAPITULO IV	16
METODOLOGIA	16
4.1 Ámbito de estudio	16
4.2 Tipo y nivel de investigación	17
4.3 Unidad de análisis.....	18
4.4 Población de estudio	18
4.5 Tamaño de muestra	18
4.6 Técnica de selección de muestra.....	18
4.7 Técnicas de recolección de información	18
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información	22
4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	23
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
5.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	24
5.2 Presentación de resultados	25
5.3 Pruebas de hipótesis	38
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	45

Lista de tablas o cuadros

Tabla N° 01. Relación entre el nivel de ansiedad estado y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.....	25
Tabla N° 02. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión relaciones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.	37
Tabla N° 03. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión autorrealización del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.....	38
Tabla N° 04. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.....	39

Lista de figuras

Gráfico N° 01. Niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco	2022.	28
Gráfico N° 02. Categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco	2022.	29
Gráfico N° 03. Diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.		31
Gráfico N° 04. Diferencias de las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.		32
Gráfico N° 05. Diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.		34
Gráfico N° 06. Diferencias de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.		35

Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado Ansiedad estado y clima laboral en el personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco realizado el año 2022, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ansiedad estado y el clima laboral en la población de estudio. La tesis es de tipo básico, diseño no experimental, de nivel transeccional y correlacional. Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos, el inventario IDARE para la ansiedad estado y la escala de clima laboral WES. Se obtuvo como resultado de la presente investigación que existe una relación significativa e inversamente proporcional entre la variable ansiedad estado y el clima laboral en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, lo cual se interpreta en que a mayor nivel de ansiedad estado existirá un clima laboral menos favorable entre los trabajadores. Además, se evidenció que las dimensiones del clima laboral tienen una relación significativa e inversamente proporcional con la variable ansiedad estado.

Palabras Clave: Ansiedad, clima laboral, relaciones, angustia, estabilidad.

Resumen en idioma acreditado

(RUNASIMI)

Kay kunan yachay maskay llamkay, sutichasqa estadonisqamanta llakikuywan llamkay pachawan San Jerónimo Qosqo hampina wasipi hampiqpi llamkaqkunapi, 2022 watapi ruwasqa, chaymi objetivonisqa generalnisqaniyuq karqa, Estadonisqapa llakikuyninwan llamkay pachawan ima tupanakuy kasqanmanta, chay runakuna yachaypi nisqapi. Kay tesisqa tiponisqa básiconisqa, diseño no experimentalnisqa, nivel transeccional y correlacionalnisqapi. Kay instrumentukunatam churarqaku datos huñunapaq: inventario IDARE nisqa estadopa llakikuyninpaq chaynallataq WES llamkay pachapa escalanisqanpas. Kay investigacionnisqapa ruwasqanman hinaqa, tarikurqam, San Jerónimo Cusco 2022 hampina wasipi llamkaqkunapi, variable de ansiedad estadonisqawan llamkay pachawan, huk relación significativanisqa hinaspa inversamente proporcionalnisqa kasqanmanta, chaymi interpretasqa kachkan aswan hatun nivel de ansiedad de Estadonisqapi, llamkaqkuna ukhupi mana ancha allin llamkay pacha kananta. Chaymantapas, qawarikurqam llamkay pachapa dimensioninkuna huk relación significativa hinaspa inversamente proporcional nisqayuq kasqankuta, chay variable de ansiedad estatal nisqawan.

Sapaq simikuna: Llakikuy, llamkay pacha, rimanakuy, takyasqa kay.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

La actual situación sanitaria ha obligado a crear estrategias de protección de la salud mental de los trabajadores en el sector salud ya que estos son componentes permanentes e indispensables para la gestión de servicios y sistemas de salud. Antes de que se declare la pandemia por COVID-19, se evidenciaba que el personal de salud presentaba alteraciones mentales que estaban relacionados con consecuencias negativas de las labores efectuadas. Varios estudios coinciden en que aumentaron casos de consumo de sustancias psicoactivas en el personal de salud, así también se evidencia el aumento de tasas de prevalencia en problemas de depresión, ansiedad y problemas con conductas suicidas, las cuales triplican las de la población en general; se espera también el aumento de síndromes de desgaste profesional y climas laborales inadecuados (OPS, 2021).

Las circunstancias de crisis en la seguridad sanitaria con frecuencia provocan ansiedad y estrés en la población, también en profesionales de salud que pueden tener miedo a adquirir la enfermedad y a morir a consecuencia de la misma. El impacto psicológico que ocasionó la epidemia del COVID 19, fue marcado por el temor de contagiar con la infección a sus familiares, amigos y colegas. El personal asistencial de salud también experimenta síntomas de estrés, ansiedad o depresión con repercusiones psicológicas que pueden extenderse a largo plazo y por consecuencia afectar el clima laboral de la institución donde labora (MedUNAB, 2020).

El personal de salud debe tener condiciones de trabajo óptimas, seguras, saludables y satisfactorias, además de condiciones de trabajo equitativas, lo cual trae consigo un clima laboral favorable. Contrario a esto las situaciones que hacen que un trabajo sea inseguro, insatisfactorio o peligroso, traen como consecuencia accidentes, enfermedades y muerte en el trabajo, por consecuencia se presencia un clima laboral desfavorable (OMS, 2015)

1.2 Formulación del problema

a) Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de ansiedad estado y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco 2022?

b) Problemas específicos

¿Cuáles son los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son los niveles de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son las diferencias según sexo entre los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son las diferencias según sexo entre las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son las diferencias según edad entre los niveles de ansiedad estado en el personal de asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son las diferencias según edad de las categorías del clima laboral según edad del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2022?

¿Cuáles son las relaciones entre la ansiedad estado y las dimensiones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2022?

1.3 Justificación de la investigación

La presente tesis investigó la problemática que padecen los profesionales en el área asistencial de salud frente a estímulos que ocasionan ansiedad y crean un clima laboral inadecuado, estos dos problemas no se abordan ni aprecian debidamente en la mayoría de instituciones de salud, en consecuencia se produce malestar laboral y personal en los profesionales de salud, este malestar a su vez entorpece la calidad de atención que se brinda a los pacientes y se evidencia en la inconformidad por parte de los usuarios de los servicios de salud.

Este trabajo de investigación determinó la relación entre la ansiedad y el clima laboral en el personal asistencial de salud, para que la institución pueda considerar tomar medidas y abordar esta problemática de la mejor manera, llegando así a confrontar problemas que se pueden originar por niveles de ansiedad alterados y por un clima laboral inadecuado en el servicio asistencial de salud, lo cual aumentaría la eficacia y eficiencia del servicio asistencial de salud. Con esta investigación se busca ayudar a resolver las problemáticas que preocupan cotidianamente al personal asistencial de salud, ya que están al contacto directo con factores laborales estresantes que a su vez se transforman en problemas de ansiedad y pueden afectar el clima laboral dentro de la institución.

Dentro de la presente investigación se desea, ofrecer bases científicas e informativas, a personas que quieran abordar el tema de ansiedad y clima laboral, con la finalidad de profundizar o investigar esta problemática que perjudica tanto al personal de salud como a los usuarios que acuden a sus establecimientos.

Los beneficiados con este trabajo de investigación son, el personal asistencial de salud del centro de salud de San Jerónimo ya que la tesis apoyara a forjar estrategias de solución a problemas de ansiedad y clima laboral. También serán beneficiados los pacientes que se atienden en el centro de salud de San Jerónimo, ya que, en consecuencia, del apoyo en la resolución de la problemática de estrés e insatisfacción laboral por parte del personal de salud, se tendrían profesionales de enfermería con mayor calidez interpersonal, eficacia en sus tareas, manejo de conflictos, actitudes y aptitudes, en contraste de un personal con problemas de ansiedad y con un clima laboral inadecuado.

Esta tesis tiene viabilidad, ya que se cuenta con la información tanto de bases teóricas como de antecedentes e instrumentos para medir las variables, disponibilidad de tiempo por parte del investigador y material consignado para el recojo e interpretación de la información.

El presente trabajo de investigación se realizará en el centro de salud de San Jerónimo y está enfocado al personal asistencial de salud.

El año en el que se realizó la investigación fue el 2022.

Con esta tesis se busca sugerir a las autoridades competentes del establecimiento de salud, la utilización de técnicas para afrontar la ansiedad y los problemas del clima laboral.

1.4 Objetivos de la investigación

a) Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de ansiedad estado y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

b) Objetivos específicos

-Identificar los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

-Exponer las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

-Analizar las diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.

- Identificar las diferencias de las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.
- Exponer las diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.
- Analizar las diferencias de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.
- Determinar las relaciones entre la ansiedad estado y las dimensiones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Bases teóricas

Para explicar las variables que se consideran en la investigación fue necesario encontrar sustentos teóricos para entender de mejor manera la problemática. Según Spielberger, la ansiedad es un complejo conjunto de hechos que pueden ser afectivos, cognitivos y comportamentales que son recordadas por algunas situaciones de estrés, que son interpretadas como estímulos peligrosos, aumentando los niveles de ansiedad estado que está referida a sentimientos de escrupulo, nerviosismo y tensión, acompañados de reacciones del sistema nervioso autónomo y endocrino, la intensidad de la ansiedad se asocia con las experiencias vividas por el individuo, por otro lado la ansiedad rasgo comprende la percepción individual al momento de interpretar los peligros de una determinada situación, teniendo como respuesta el aumento de ansiedad frente a los estímulos que son percibidos como peligrosos (Spielberger, 1966).

Oblitas indica la diferencia entre la ansiedad estado y la ansiedad rasgo, y esta se da en las diferentes intensidades al momento en que una persona experimenta la ansiedad en un momento de su vida, esto es conocido como ansiedad estado, mientras que la ansiedad rasgo depende de la forma de actuar en el momento de vulnerabilidad y estrés de la persona frente a la situación que genera ansiedad. En consecuencia, el estado de los individuos se ve afectado de manera directa por el estrés generado por la situación, a diferencia de la ansiedad rasgo que es una predisposición además de que tiene más relación con factores hereditarios fundamentalmente con la organización fisiológica del organismo (Oblitas, 2017).

Se evidencian reacciones que existen gracias a la ansiedad y que se originan en mecanismos cerebrales. El cerebro de los seres humanos es eficiente para incorporar experiencias de hechos pasados con los acontecidos en el presente, de esta manera se predicen algunas circunstancias futuras. Dicha información del pasado está compuesta de experiencias ocurridas anteriormente, que están relacionadas a emociones y sensaciones corporales que fueron percibidas en acontecimientos anteriores. Existen partes del cerebro que guardan la información que se obtiene por medio de los sentidos del medio que está nuestro alrededor, otras zonas cerebrales dan a conocer información que está almacenada en cuanto a sensaciones y emociones internas. Cuando una situación del presente es parecida a un acontecimiento

anterior, se vuelven a activar fácilmente emociones y sensaciones que están asociadas al hecho (Forcardell, Lázaro, & Fullana, 2019).

Según Sierra, Ortega y Zubeidat, los trastornos de ansiedad tienen rasgos similares a las características del miedo, dicho miedo se trata de una respuesta frente a un peligro real, mientras que la ansiedad es el miedo a una amenaza futura o un mecanismo de defensa frente a un acontecimiento pasado. También se relaciona la ansiedad con la tensión de los músculos como respuesta a una futura amenaza con comportamientos evitativos. El desarrollo de la ansiedad no es muy notorio en la infancia, algunos rasgos de ansiedad se pueden notar en expresiones de timidez por parte de los infantes y en ocasiones vuelven a aparecer en etapas posteriores como la adultez. Indican también que las mujeres padecen de algún trastorno de ansiedad más que los varones, y por este motivo son más vulnerables a otras psicopatologías (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003)

Para abordar el Clima Laboral se tienen las siguientes bases teóricas, Según Brunet, toda situación de trabajo comprende conjuntos de factores específicos en las personas, entre ellos las aptitudes y las características psicológicas y físicas, mientras que en trabajo existe un entorno social y físico y tiene su propia particularidad. El trabajador queda dentro de un clima laboral determinado por la naturaleza de la organización. Entonces la predicción del comportamiento de cada individuo en la organización que se basa en las características individuales de la persona es insuficiente y muchas veces nos lleva a la conclusión de que el comportamiento depende en parte de la situación, ratificando que el comportamiento de un individuo en su centro laboral no está sujeto solamente a características personales, sino que también de la percepción del mismo sobre su clima de trabajo y los componentes de su organización (Brunet, 2004).

Luis Merchan indica sobre el clima organizacional en una institución, que es el resultado de la interrelación de varios factores que comprenden, estilos de liderazgo la cultura organizacional, relaciones interpersonales y políticas de administración de los recursos humanos, la disposición del trabajo, el tamaño de la organización, condiciones que ponen en peligro la seguridad y las interrelaciones. Existen factores que repercuten en el clima organizacional como el crecimiento personal, los niveles de trabajo, la comunicación, los modelos de gestión y las interrelaciones. Un clima organizacional efectivo, es el que facilita

las relaciones interpersonales y el éxito de la institución llegando a que los trabajadores perciban a la organización como si fuera parte de ellos y del mundo que los circunda. Un clima organizacional sano, se enfoca por una parte en el desarrollo y crecimiento de la organización, por otro lado, promueve el crecimiento de las personas. Para establecer un clima laboral efectivo se debe ir más allá de las condiciones concretas y tangibles del centro de labor, abarcando aspectos intelectuales, espirituales, culturales y emocionales (Merchan, 2012).

Según Chiavenato el clima laboral que se brinda al ambiente interno que hay entre los miembros de una organización que a su vez está ligado al nivel volitivo y motivacional de los trabajadores, cuando tienen estímulos que los motivan crean un clima que promueve las relaciones interpersonales. Caso contrario cuando se percibe que la motivación es baja y por impedimentos para llegar a la satisfacción de necesidades o por frustración, el clima laboral se enfría y ocasionan estados depresivos, de apatía, desinterés y angustia, y estos a su vez pueden ocasionar episodios agresivos, de fatiga o agitación e inconformidad, en estas situaciones los trabajadores suelen enfrentar a la organización de manera abierta. Es favorable brindar satisfacción de necesidades individuales en los trabajadores y desfavorable no satisfacer estas necesidades, el clima laboral influye en el estado motivacional de los prestadores de servicios y viceversa (Chiavenato, 2000).

Para tratar el clima organizacional como una percepción genérica de algunas situaciones en el contexto laboral es necesario evaluar de manera focalizada el aspecto individual de los trabajadores. El clima laboral tiene límites específicos que lo diferencian de otras percepciones y características, las principales cualidades del clima laboral son dos, la primera es la percepción y la segunda que es descriptiva. En cuanto a la percepción, son las realizaciones o sensaciones que se experimentan en un individuo frente a su contexto laboral, mientras que la cualidad descriptiva, se evidencia en la forma de comunicar o informar sobre las realizaciones y sensaciones percibidas del entorno laboral. Entonces el clima organizacional puede ser definido como aquellas ideas y descripciones individuales del entorno social o del contexto del cual el trabajador forma parte y estas descripciones se dan a partir de percepciones compartidas de procedimientos, prácticas, políticas y métodos utilizados en la organización, sean formales o informales (Chiang, Salazar, & Nuñez, 2011).

2.2 Marco conceptual

Ansiedad: Es el sentimiento de temor, inquietud o miedo. Puede provocar sudoración, sentimientos de tensión y aumentar las palpitaciones (medlineplus, 2021).

Clima laboral: Se conoce como clima laboral al ambiente en el que se desarrollan trabajadores y se interrelacionan entre si dentro de una institución o empresa (QuestionPro, 2021).

Angustia: Es una emoción desagradable de preocupación, que puede afectar la forma de pensar, razonar y actuar.

Temor: Es el miedo que se siente frente a un suceso o algo perjudicial que ya ocurrió.

Laboral: Es un adjetivo que sirve para clasificar y relacionar actividades determinadas con eventos que le interesan a un grupo de personas en un ámbito de trabajo.

Personal asistencial de salud: Compuesto por personas que son profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales en la salud, que tienen un lugar en un puesto que está vinculado a la salud individual o pública.

Centro de salud: Son aquellos lugares que ofrecen y brindan cuidados en la salud. Están incluidos los hospitales, centros de cuidados ambulatorios, clínicas y centros especializados de cuidado como maternidades y centros psiquiátricos.

Estrés: Es un sentimiento de tensión emocional o física que puede suceder por una situación o pensamiento que cause frustración, furia, temor o nervios.

Estrés laboral: Es el conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas, emocionales y conductuales frente a las exigencias laborales que rebasan las técnicas, habilidades y conocimientos de los trabajadores para el desempeño óptimo de sus tareas (UN, 2019).

Ansiedad rasgo: Esta referida a la orientación individual de reaccionar de manera ansiosa frente a estímulos externos (Spielberger, 1966).

Ansiedad estado: Es un estado ansiedad transitorio emotivo que fluctúa en el tiempo (Spielberger, 1966).

Relaciones: Son aquellas interacciones que se dan entre personas que mantienen un trato de amistad, social o laboral.

Autorrealización: Es el logro y satisfacción que se alcanza al efectuar las aspiraciones o los objetivos más importantes que tiene una persona.

Estabilidad: Es la permanencia de características de una situación o elemento a través del tiempo.

Cambio: Denota aquella transición o acción que va de un estado inicial a otro que es diferente.

Cohesión: Es el efecto y acción de adherirse de 2 cosas entre sí, ya sean materiales o inmateriales.

Organización: Es una estructura con orden donde interactúan personas con distintos roles, cargos, obligaciones, responsabilidades y que tienen en común el logro de objetivos.

Presión Laboral: Es la sobrecarga de tareas, trabajo en condiciones adversas, labores a presión, que un trabajador percibe de su institución laboral.

Control: Es aquel proceso que da a conocer el rendimiento a través de la comparación con los estándares ya establecidos.

Comodidad: Es el conjunto de situaciones o circunstancias que están alrededor de un ser vivo y que brindan confort y placer.

Autonomía: Es el conglomerado de habilidades que cada individuo posee para realizar elecciones, tomar sus propias decisiones y hacerse responsable de las consecuencias que traen estas decisiones.

2.3 Antecedentes de la investigación

2.3.1 Antecedentes Internacionales

Gómez, et al. En la investigación titulada, Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en el personal sanitario en un hospital de psiquiatría 2020, la cual presentó como objetivo establecer la relación entre las variables de investigación. La metodología nos indica que es un trabajo de investigación de diseño no experimental, transversal, relacional y prospectivo. Los resultados que se obtuvieron sobre 86 participantes indica que la prevalencia fue de, 2.3% en cuanto a la ansiedad severa, el 5.8% con depresión mayor y el 3.5% tipificado con estrés laboral asistencial alto. La conclusión a la que llegaron los investigadores fue que a pesar de que se presten servicios de atención psicológica en el hospital de psiquiatría, se aprecia que los niveles de estrés laboral ascienden al 36% en el nivel bajo y 60.5% en el nivel moderado, áreas que traen como consecuencia la baja realización en tareas laborales, la falta de contacto con la realidad, un concepto negativo de sí mismos y distanciamiento de las actividades familiares y sociales. (Gomez, et, & al, 2021).

Alves, et al. En su investigación titulada Ansiedad en técnicos de enfermería de atención primaria en Brasil el año 2018, la cual tuvo el objetivo de evaluar el nivel de ansiedad en los

trabajadores del área de enfermería en la Estrategia Salud Familiar, con hincapié en los aspectos fundamentales para el origen de la ansiedad, en la cual se utilizó como metodología el estudio con un enfoque cuantitativo transversal, descriptivo, formado por 28 técnicos de enfermería, a través el Inventario Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) instrumento con el cual se recogieron los datos, además se obtuvieron las siguientes cifras, fueron 8 técnicos de enfermería que obtuvieron niveles de ansiedad alta y 20 técnicos que obtuvieron baja ansiedad. Se obtuvo un aumento en el puntaje en el IDARE, durante la realización de sus actividades, con una diferencia estadística significativa en relación al momento antes. Los salarios bajos, la devaluación profesional y la carga de trabajo, han sido identificados como indicadores responsables de originar niveles de ansiedad en un contexto laboral y por último llegaron a la conclusión de que, el estudio expresa niveles de baja ansiedad en la población de estudio, no obstante, se detectaron factores que desencadenan la ansiedad, lo cual indica que dichos aspectos podrían afectar la asistencia ofrecida a los usuarios (Alves, et, & al, 2018).

2.3.2 Antecedentes Nacionales

Silva y Chullo en 2018 presentaron el trabajo de investigación titulado Ansiedad Estado y Clima Laboral en Trabajadores del área de Salud en el Hospital de la policía, con la finalidad de explorar la relación que existe entre las variables de ansiedad estado y el clima laboral, dentro de una muestra de 94 trabajadores de salud del antes mencionado nosocomio de la Policía- Arequipa, de un grupo etario de 25 a 65 años y de ambos géneros. Se utilizaron, los factores de la escala de clima laboral (C.L-S.P.C) y el inventario de ansiedad estado (I.D.A.R.E). Se obtuvieron los siguientes resultados, se muestra una correlación negativa moderada entre ambas variables que son ansiedad estado y clima laboral, además de que se encontraron correlaciones significativas entre los factores de realización personal, supervisión, involucramiento laboral, y la condición laboral con ansiedad estado (Silva & Chullo, 2018).

La presente investigación realizada por Campos, Salcedo y Vegas titulada Ansiedad y la relación de esta con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la clínica San Gabriel 2021, las cuales tuvieron como objetivo determinar si existe una correlación entre la variable Desempeño laboral y la variable Ansiedad de los trabajadores del área de enfermería de la Clínica San Gabriel. El trabajo de investigación fue de tipo básica, y cuantitativa, también es descriptiva correlacional y de un diseño no experimental, transeccional. La población que se investigó se estuvo compuesta por un total de 28 personas, profesionales de la profesión de

enfermería y por su parte el muestreo por conveniencia conforme por 28 profesionales de la carrera de enfermería. Como conclusión general se determinó que existe relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la ansiedad en el personal laboral de enfermería en la Clínica San Gabriel (Salcedo & Vegas, 2021).

J. Lescano en su investigación titulada Autopercepción del Ambiente Laboral y Ansiedad en un Hospital de pediatría de Trujillo 2019, buscó determinar la correlación entre la ansiedad y el ambiente laboral, en el personal de hospitalización de pediatría, perteneciente al hospital regional docente de Trujillo, seleccionaron la población que trabaja en el área de pediatría hospitalización y UCI. La investigación es estudio no experimental y correlacional descriptivo. Se obtuvieron los datos y fueron procesados a través del programa SPSS versión 24, a partir de una muestra de 35 personas. Los instrumentos utilizados en la investigación son, la Escala de valoración de Hamilton para ansiedad (HARS) y el Cuestionario abreviado para análisis laboral del área Laboral de MINSA, la investigación tuvo resultados de que si existe relación entre la ansiedad y el ambiente laboral, finalizando con la conclusión de que la relación entre la ansiedad y la autopercepción del ambiente laboral resultó ser estadísticamente nula, aunque en base a su muestra hubo una relación muy baja, la cual puede variar según el contexto (Lescano, 2019).

L. Vásquez, con su investigación de título, ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores del Hospital Cayetano en la pandemia de la COVID 19 año 2020, la cual tuvo como objetivo, identificar la relación y la incidencia entre la depresión, ansiedad, y el estrés laboral por parte de los trabajadores del mencionado Hospital. El investigador planteó su trabajo con un enfoque cuantitativo, bajo un tipo de investigación descriptivo-correlacional y utilizó el método de encuestas, utilizándose tres escalas, que son; la escala de depresión de Hamilton, la escala de ansiedad de Hamilton y la escala que mide el estrés laboral de Hock, que constan de 17, 14 y 12 ítems respectivamente, además de que contienen sus respectivas dimensiones. La muestra de la tesis fueron 45 trabajadores del hospital Cayetano Heredia, incluyendo enfermeras, técnicos de enfermería y médicos. Las conclusiones sobre la incidencia de depresión, ansiedad y estrés laboral se evidencian en los siguientes porcentajes 68.9%, 53.5%, 44.4%, respectivamente. Además de que en la investigación no se evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables de estudio depresión, ansiedad y estrés

laboral, tampoco entre las dimensiones de las variables, pero sí se evidenció que existe asociación estadísticamente significativa entre la dimensión somática de la ansiedad y el estrés laboral (Vasquez, 2020).

2.3.3 Antecedentes Locales

Mera y Quintanilla, en su investigación titulada Estrés laboral y Ansiedad en el personal de salud del CLAS de Wanchaq Cusco 2021, la cual tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre la ansiedad y el estrés laboral, en los trabajadores del área salud del CLAS de Wanchaq Cusco 2021, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, es un estudio básico, de tipo correlacional descriptivo, de un diseño no experimental con corte transversal, la población de estudio consta de 60 trabajadores de profesiones de la salud y la muestra no probabilística de 40 personas, se obtuvieron los siguientes resultados que demuestran que si existe una correlación significativa entre las variables que son ansiedad y estrés laboral, en los trabajadores del área asistencial de salud del CLAS Wanchaq 2021, lo cual nos indica que existe correlación significativa. Los autores del trabajo de investigación llegaron a la siguiente conclusión, las variables presentan correlación significativa es decir que la ansiedad y el estrés laboral se correlacionan en los trabajadores del área asistencial de salud del CLAS de Wanchaq en el año 2021 dicha institución, esto indica que la variable de ansiedad puede disminuir o aumentar el estrés laboral de los trabajadores de manera significativa (Mera & Quintanilla, 2021).

Según Ccosi en su investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un Hospital público de Cusco 2021, cuyo objetivo indicado era el de establecer si existía una correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal médico de un hospital del sector público en el Cusco. Se utilizó como metodología de investigación un enfoque cuantitativo de tipo básico, correlacional descriptivo y de diseño no experimental, se conformó una muestra de 89 médicos trabajadores del hospital público, se utilizaron como métodos instrumentales de investigación la escala de satisfacción producida por Sonia Palma y Carrillo además del cuestionario de clima organizacional de Koys y Decottys. Los resultados obtenidos pusieron en evidencia que un 49% de médicos tiene una percepción de un clima organizacional medio, dichas cifras son seguidas de un 43% clima organizacional alto percibido por los médicos y por último solo un 8% de los médicos de la población de estudio perciben un clima organizacional bajo. En cuanto a los niveles de

satisfacción laboral que se evidencia en los médicos, un 97% están medianamente satisfechos, un 3% del personal médico percibe una satisfacción alta. El trabajo de investigación concluyó en que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima laboral en el personal médico del hospital público en el cual se realizó la investigación (Ccosi, 2021).

Solis, con su trabajo de investigación titulado Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco 2021, investigación que tuvo como objetivo, el determinar si existe una relación entre desempeño laboral y clima organizacional en los trabajadores del área de enfermería perteneciente al servicio de Neonatología del antes mencionado hospital, se hizo el trabajo de investigación con un enfoque cuantitativo, del tipo de investigación correlacional descriptiva, se utilizó un diseño no experimental y transversal por que se recogieron los datos en un solo periodo de tiempo. La población investigada fue constituida por la totalidad del personal del área de enfermería que hacen una suma de 71 trabajadores y se distribuyen en 39 profesionales de enfermería y 32 técnicos de enfermería, se eligió la muestra conformada por 50 trabajadores del área de enfermería, por un muestreo no probabilístico por conveniencia, a los cuales se les brindaron 2 cuestionarios, el primero para medir la variable de clima organizacional y el segundo para obtener datos sobre el desempeño laboral de la población en estudio, dichos instrumentos fueron validados y analizados en cuanto a su confiabilidad. Con los datos obtenidos se obtuvieron como resultados para la presente tesis, que se encuentra una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, resultados que se corroboran con los valores obtenidos en el coeficiente de correlación de Spearman en el cual se obtuvo un valor de 0.834 y una significancia del 5%, por lo cual se determina que mayores valores en el clima organizacional son asociados con óptimos niveles de desempeño laboral (Solis, 2022).

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe correlación significativa e inversamente proporcional entre la ansiedad estado y el clima laboral en el personal asistencial de salud del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe mayor nivel de ansiedad estado en el personal asistencial del sexo femenino en el centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

Existe un clima laboral bueno en el personal asistencial del sexo masculino del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

Existen niveles altos de ansiedad estado en el personal asistencial de 51 a 60 años del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

Existe un clima laboral en la categoría, bueno en el personal asistencial de 31 a 40 años del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

Existen correlaciones directas e inversamente proporcionales entre la ansiedad estado y las áreas del clima laboral en el personal asistencial del centro de salud San Jerónimo Cusco 2022.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variables implicadas:

-Ansiedad: (Ansiedad estado).

-Clima laboral: (Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio).

Variables no implicadas

-Sexo: (Masculino y Femenino).

-Edad: (20-30, 31-40, 41-50, 51-60 y 61 a más), estos grupos etarios fueron determinados por las características que comparten las personas según las edades que fueron definidas.

3.3 Operacionalización de variables

	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES E ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN Y CATEGORIAS
VARIABLES IMPLICADAS	ANSIEDAD ESTADO	Denominada como una reacción emocional perjudicial, ocasionada por estímulos exógenos considerados como ataques o amenazas por los individuos, que generan cambios en la fisiología y conducta.	Se hará una medición de puntuaciones del instrumento IDARE en Ansiedad Estado que cuenta con 20 ítems de los cuales 10 son directos y 10 son inversos y su calificación se da bajo los siguientes parámetros de calificación: a) No (1) b) Un Poco (2) c) Bastante (3) d) Mucho (4)	Ansiedad (Estado)	Directos, número de ítems 10 (3, 4, 6, 7, 9, 12, 13,14, 17 y 18).	Escala ordinal y tipo cuantitativo. Categorías de la ansiedad estado: Alto de 69 a 99, Medio de 36 a 66 y Bajo de 3 a 33.
					Inversos, número de ítems 10 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y 20).	
	CLIMA LABORAL	Se conoce como clima laboral al ambiente en el que se desarrollan trabajadores y se interrelacionan entre si dentro de una institución o empresa.	Se obtendrán las puntuaciones a través de la Escala de clima laboral WES, que cuenta con 90 ítems, con las siguientes alternativas de marcado: Verdadero (V) y Falso (F).	Relaciones	Implicación, número de ítems 9.	Escala ordinal y de tipo cuantitativo Categorías: Excelente de 70 a 80, en Buena de 61 a 69, en Tiende a Buena de 56 a 60, en Promedio de 41 a 55, en Mala de 31 a 40 y en Deficitaria de 0 a 30.
					Cohesión, número de ítems 9.	
					Apoyo, número de ítems 9.	
				Autorrealización	Autonomía, número de ítems 9.	
					Organización, número de ítems 9.	
				Estabilidad/Cambio	Presión, número de ítems 9.	
					Claridad, número de ítems 9.	
					Control, número de ítems 9.	
Innovación, número de ítems 9.						
Comodidad, número de ítems 9.						
VARIABLES NO IMPLICADAS	SEXO			Características sexuales.	Masculino	Escala nominal y de tipo cualitativo.
					Femenino	
	EDAD				Años cumplidos hasta la aplicación del estudio. 20-30 31-40 41-50 51-60 61+	Escala de razón y de tipo cuantitativo

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1 Ámbito de estudio

El centro de salud de San Jerónimo se encuentra situado en la avenida Manco Capac sin número, perteneciente al Distrito de San Jerónimo, de la Provincia y Región Cusco, pertenece a la Red de Salud Cusco Sur, además pertenece a la categoría I-4. El CLAS de San Jerónimo es un establecimiento que pertenece al primer nivel de atención y su objetivo principal es el de conocer las necesidades que permitan poder identificar los problemas operacionales para así llevar a cabo la jerarquización de los problemas más importantes del ámbito del CLAS de San Jerónimo, todo ello con el fin de planificar de forma eficiente los recursos, integrando la participación de todos los sectores y actores sociales, para dar solución a los problemas de salud.

Como visión el Centro de salud de San Jerónimo tiene, la de brindar servicios integrales de calidad y participación activa de la población a través de agentes comunitarios, actores sociales y agentes ANTICOID, en el cuidado de la salud y prevención de enfermedades, ofertando la cartera de servicios con la implementación de TIC en telemedicina, teleconsulta y telemonitoréo.

Como misión el CLAS de San Jerónimo tiene la de, garantizar la atención integral de salud de la integridad de la población de San Jerónimo, desarrollando acciones como la promoción de salud, prevención de enfermedades y la atención inmediata sin discriminación, protegiendo la integridad de la persona, respetando la vida y los derechos humanos que todo individuo tiene, antes, durante y después del nacimiento, los trabajadores de salud son los agentes de cambio que están en constante superación y capacitación en bienestar de la población.

Entre el personal asistencial que labora en el centro de salud de San Jerónimo se encuentran, médicos, odontólogos, psicólogos, nutricionistas, enfermeras, técnicas de enfermería, obstetras, biólogos, técnicos de laboratorio, técnicos de farmacia y químicos farmacéuticos

El distrito llamado San Jerónimo, data de una creación que se remonta a los primeros años de la etapa llamada República en nuestro ámbito nacional, forma parte de los 8 distritos que conforman la Provincia del Cusco, que a su vez es parte de la Región del Cusco. Fue el núcleo del imperio Inca, y además aún se mantienen algunas manifestaciones de organización en el distrito, como los clubes de cultura, las cofradías, asociaciones dedicadas a la danza autóctona, como también en grupos organizados de regantes y productores. En los pobladores del distrito, aún se conservan las relaciones de reciprocidad y solidaridad en las que se manifiestan prácticas como la Hurka, el Ayni y la Minka.

Este distrito está ubicado geográficamente en el margen Oeste de la denominada cordillera de los Andes zona oriente, por el sur este. Está a 11 Km. de la capital Cusqueña. Se encuentra a una altitud de entre los 3220 m.s.n.m. por Angostura, hasta los 4300 en la zona de Huaccoto.

- Limita por la zona Norte: Con San Salvador y Taray, distritos que pertenecen a la provincia de Calca (Cerros Nañuhuayco y Pícol).
- Limita por la zona Sur: Con Yaurisque, distrito perteneciente a la provincia de Paruro (cerro de Occoruro).
- Limita por la zona Este: Con Saylla que también es distrito de Cusco (Ex Hacienda de Angostura y Lircay).
- Limita por la zona Oeste: Con San Sebastián, que a su vez es también distrito de la provincia de Cusco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es perteneciente al tipo básico, pues se orienta a ampliar y comprender los datos de la problemática en estudio, tiene un nivel transeccional, ya que se realizó en un solo momento y correlacional porque se evaluó la relación estadística. (Sanchez, Reyes, & Mejia, 2018)

El trabajo de investigación, tiene un diseño no experimental ya que no se manipuló ni tampoco se asignaron aleatoriamente las variables de investigación (Kerlinger & Lee, 2002).

Se utilizó el estilo APA en la investigación ya que dicho estilo es usado en trabajos académicos principalmente en el área de psicología, educación y en ciencias sociales.

4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el trabajador del área asistencial del centro de salud San Jerónimo Cusco.

4.4 Población de estudio

La población fue constituida por 130 trabajadores de los cuales 82 trabajadores son del área asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

4.5 Tamaño de muestra

La muestra está conformada por 82 trabajadores del área asistencial en el centro de salud San Jerónimo Cusco 2022.

4.6 Técnica de selección de muestra

Se utilizó un muestreo por conveniencia, ya que la población está conformada por menos de 100 trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo, por lo cual el tamaño de muestra fueron los 82 trabajadores.

4.7 Técnicas de recolección de información

Para el presente trabajo de investigación se presentó un permiso para realizar la tesis, el cual fue admitido por el centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, además de que antes de recoger los datos con los instrumentos se realizó un consentimiento informado a cada trabajador del centro de salud.

A) El inventario para Ansiedad en Rasgo y/o Estado (IDARE)

En su versión en español, traducida del State Trait - Anxiety Inventory (STAI), originalmente fue construido y creado por Spielberger, et al. En el año de 1970 en el Consulting Psychologists Press, en Palo Alto, California, su fin fue el de medir

los rasgos y estados de la ansiedad. La versión en idioma español estuvo a cargo de Spielberg, Martínez, Gonzales, Natalicio y Díaz, que recibieron el apoyo de psicólogos latinoamericanos. Su adaptación a la realidad peruana fue realizada por Rivera en el año 2020 en el Departamento de Piura Perú, su forma de administración es de manera individual o colectiva, este cuestionario está dirigido a adolescentes y adultos, está conformado por 40 ítems, que se organizan en 2 escalas de autoevaluación en las cuales se puede medir la ansiedad como estado y como rasgo. En la ansiedad como estado se observa la representación de 20 ítems, de los cuales 10 de ellos son directos y los otros 10 son inversos, en la ansiedad estado se representan sentimientos de tensión, situaciones de presión del entorno, la preocupación y el nerviosismo. En la ansiedad como rasgo se evidencian 20 ítems de los cuales 7 de ellos son directos y 13 son inversos, en la ansiedad rasgo se representan situaciones estresantes provenientes del contexto externo y también evalúa el grado de enfrentamiento frente a situaciones consideradas como amenaza por el individuo. Los 40 ítems del instrumento de evaluación pertenecen a una escala de Likert. En la consigna de la aplicación de la prueba, se le indica a la persona leer cada enunciado y a continuación marcar según lo que sienta en el momento. La calificación de la prueba se realiza, obteniendo la puntuación de cada dimensión en función de los ítems correspondientes, posteriormente se aplica la fórmula y se obtiene un puntaje final para así poder realizar la interpretación adecuada. Dentro de las propiedades psicométricas originales, en cuanto a la confiabilidad se obtuvo por medio del coeficiente de consistencia interna de la presente escala, estos coeficientes oscilan entre los .86 y .95, por lo cual se afirma el constructo y validez concurrente en el cuestionario (Spielberger 1970). Dentro de las propiedades y características psicométricas en la adecuación a la realidad peruana realizadas por Lobos y Gutiérrez en el año 2020, se pudo determinar la validez del contenido de la prueba mediante un juicio de criterio de expertos, se obtuvo un análisis factorial perteneciente a la prueba de Barlett y KMO, obteniendo una puntuación de 0.827 y una significancia de .000, además de que la confiabilidad se obtuvo por una consistencia interna en la cual se obtuvo un puntaje de 0.863 (Lobos & Gutiérrez, 2020).

B) Escala de Clima Laboral (WES)

Fue desarrollada por Rudolf Moos, Bernice Moos y Edision Trickett, creada en el año 1974, cuenta con 90 ítems, se puede aplicar en adolescentes y adultos, el tipo de aplicación es individual o colectiva y tiene una duración aproximada de 20 minutos.

La presente escala fue creada con el fin de medir el ambiente social que existe entre diversos centros y tipos de trabajo.

Para su creación fueron utilizados diversos métodos para poder llegar a un entendimiento real del ambiente colectivo de los conjuntos de trabajo. Los elementos del cuestionario se construyeron por medio de información que fue obtenida en entrevistas estructuradas, por medio de trabajadores pertenecientes a diversas entidades y variados puestos de trabajo. Las potenciales dimensiones y otros elementos sumados a la prueba, son adaptación de otros instrumentos de clima social. Dicha información obtenida brindo como resultado los bosquejos de una escala que se aplicó de manera experimental. En la redacción y selección de elementos de la prueba, esta se realizó en función a la formulación de manera general en 3 dimensiones o aspectos de nivel socioambiental. Por su parte cada uno de los elementos tenía que estar enfocado y dirigido hacia un aspecto, para así poder identificar dicho aspecto en el medio laboral, por ejemplo, poder hacer una determinación sobre el grado y la importancia de las relaciones interpersonales entre personas.

En la versión propiamente experimental del instrumento WES, este fue aplicado a una muestra de trabajadores de varios centros laborales, esto con el fin de garantizar que el instrumento se pudiera aplicar en una variedad amplia de contextos de trabajo, dentro de la muestra se consideraron individuos de distintos y diversos grupos laborales.

Dentro de la última elección de los elementos se tomaron como aspectos relevantes criterios psicométricos, como: Elección de alternativas de tipo dicotómica (verdadero o falso) la cual debería ser lo más próxima a 50-50% esto para evitar elementos que son característicos en ambientes de trabajo que son muy poco comunes, estos elementos tendrían que representar niveles de correlación más altas con sus propias subescalas que con otras. Individualmente cada escala

tendría que tener un número igual de elementos que puntúen en las alternativas de verdadero o falso, esto con el fin de controlar los sesgos que puedan existir, estas subescalas tienen que presentar correlaciones moderadas o bajas para que cada subescala y elemento puedan ser discriminados en diversos tipos de empleos.

Como resultado final se obtuvo una escala dividida en diez subescalas las cuales evalúan tres dimensiones, que son:

- Dimensión de las Relaciones.
- Dimensión de la Autorrealización.
- Dimensión de la Estabilidad/cambio.

La dimensión llamada Relaciones, está compuesta por las subescalas de cohesión, apoyo e implicación, que miden el grado en que los trabajadores están comprometidos e interesados en su centro laboral, además del grado en que los mandos apoyan a su personal de trabajo y se les anima a apoyarse mutuamente.

En la dimensión denominada Autorrealización, está conformada por las subescalas de organización, presión y autonomía, en esta dimensión se mide el grado en el que los trabajadores son estimulados en su centro laboral, a ser autosuficientes y a poder tomar decisiones propias, es de importancia ya que se compone de una buena planificación, conclusión de tareas y eficiencia.

Dentro de la dimensión que comprende la Estabilidad / cambio, está compuesta por las subescalas que son, control, claridad, comodidad e innovación. Las mencionadas subescalas miden el grado en el que los trabajadores conocen las expectativas en cuanto a sus tareas cotidianas y como estos perciben la explicación de los planes y las normas laborales, también se evalúa el nivel en que los mandos usan la presión y las reglas para el control de los trabajadores, además de la relevancia que se le da al cambio, varianza y al entorno físico que contribuye a mantener un contexto laboral agradable y cómodo.

Dentro la primera dimensión denominada Relaciones, tenemos la subescala de Implicación (IM) ítems (1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81), que es el grado en el que los trabajadores se predisponen para realizar sus labores y la entrega de los mismo a dicha actividad laboral. La subescala de Cohesión (CO) ítems (2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82), que indica el grado en el que los trabajadores se muestran amables entre ellos y cooperan, mutuamente. Por último, en esta dimensión la

subescala de Apoyo (AP) ítems (3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83), determina el grado en el que los dirigentes del centro laboral animan y apoyan a que los trabajadores puedan crear y mantener un clima laboral adecuado.

En la segunda dimensión llamada Autorrealización, tenemos la subescala de Autonomía (AU) ítems (4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84), que es el grado en el que se orienta a los trabajadores a tomar propias iniciativas y a que sean autosuficientes. La subescala de Organización (OR) ítems (5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85), la cual mide el grado de planificación, conclusión de labores y la eficiencia del trabajador. Por último, en esta dimensión se tiene la subescala de Presión (PR) ítems (6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86), que es el grado de dominancia y de la presión en el centro laboral percibida por el trabajador.

En la tercera dimensión Estabilidad / Cambio, se tiene la subescala de Claridad (CL) ítems (7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87), que indica el grado de conocimiento de las labores diarias y la explicación de las normas para la labor a realizar. La subescala de Control (CN) ítems (8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88), que es el grado en el que los mandos mediante reglas, utilizan la presión para poder ejercer el control de los trabajadores. También se tiene la subescala de Innovación (IN) ítems (9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89), que refiere el grado en el que los trabajadores perciben la varianza o variedad, el cambio en función a su trabajo y los enfoques nuevos que puedan surgir. Por último, en la dimensión Estabilidad / Cambio se tiene la subescala de Comodidad (CF) ítems (10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90), que precisa el grado de contribución física percibida del contexto laboral para crear un clima laboral agradable.

La adaptación de la escala de WES fue realizada por Gutiérrez y Olvera en el año 2010, con una muestra de 534 trabajadores de 61 empresas, se obtuvo la confiabilidad por medio de 3 procedimientos, el procedimiento Test-retest (Rtt) en el que se obtuvo .76 en promedio, el método de Kuder-Richardson (Rxx) con un .78 en promedio y con el índice de homogeneidad (Rxe), se obtuvo el promedio de .44 (Gutiérrez & Olvera, 2014).

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se utilizaron los siguientes programas para el correcto análisis e interpretación de los datos obtenidos con los instrumentos.

-SPSS

-Microsoft Excel

4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Como técnica para dejar en evidencia la verdad o falsedad de las hipótesis se utilizó un análisis no paramétrico con el estadístico correlacional de Serman, la hipótesis a probar es que existe una correlación significativa e inversamente proporcional es decir que, “A mayor ansiedad, mayor clima laboral inadecuado”

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

En la presente investigación se logró encuestar a un total de 82 personas, que son parte del personal asistencial de salud del Centro de Salud de San Jerónimo. Los datos obtenidos fueron ingresados al programa SPSS 20, en el cual se realizó el análisis descriptivo estadístico de las variables, se realizó también el análisis cruzado de las variables de investigación y se realizó también el análisis correlacional de las variables y sus dimensiones, utilizando el estadístico de Spearman (Rho).

5.2 Presentación de resultados

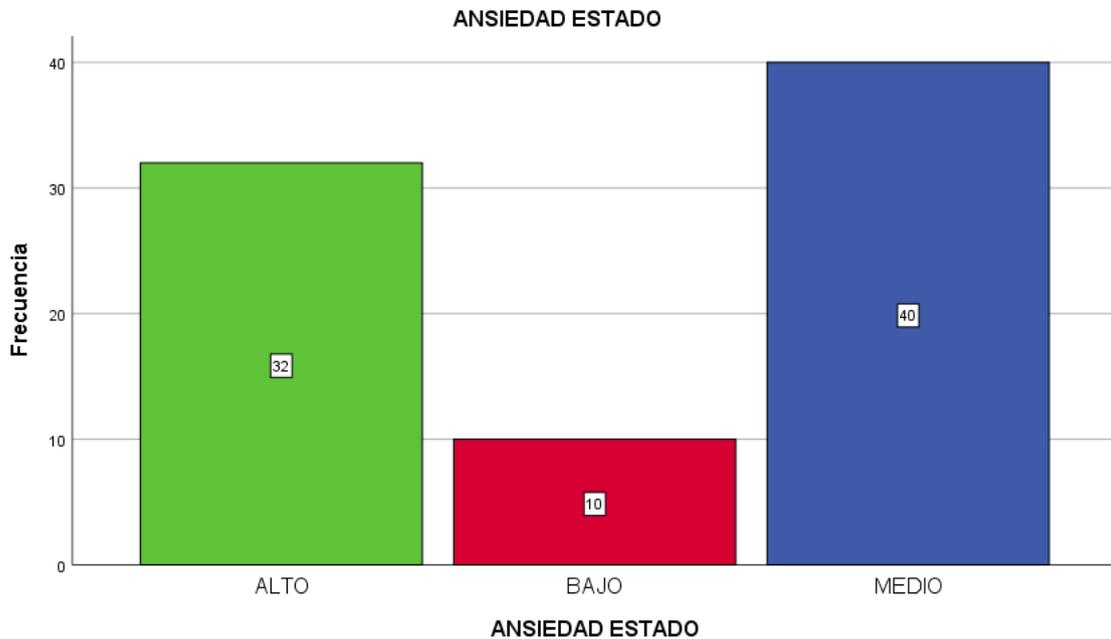
Tabla N° 01. Relación entre el nivel de ansiedad estado y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.

		Correlaciones	
		V1 ANSIEDAD ESTADO	V2 CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	V1 ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	82
	V2 CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

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

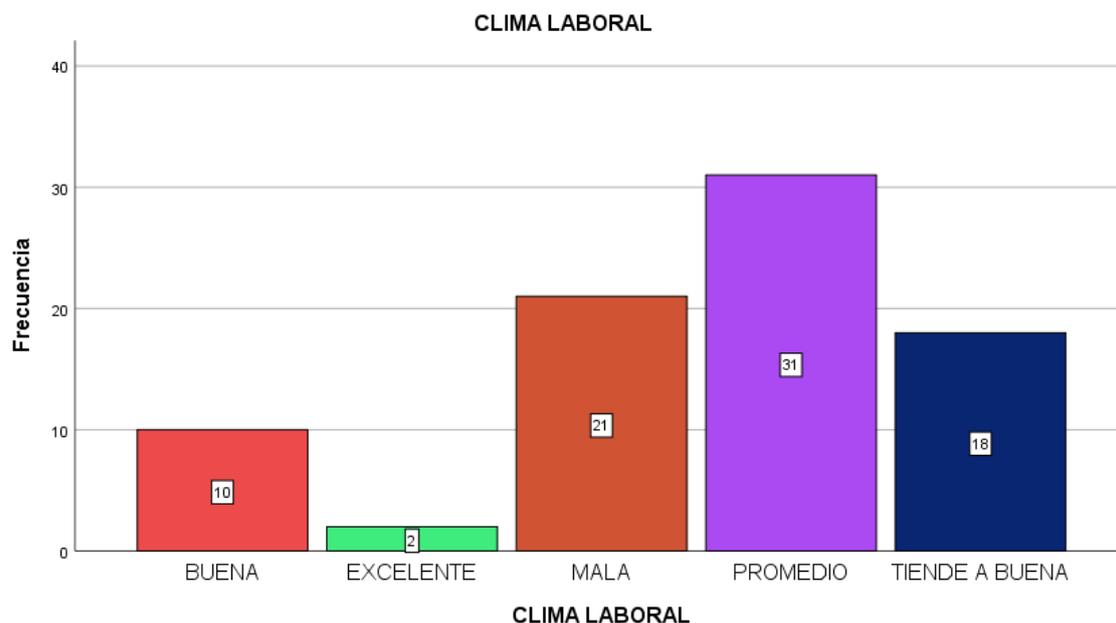
En la Tabla N° 1 del presente trabajo de investigación, se puede evidenciar la correlación significativa e inversamente proporcional que se presenta entre la variable Ansiedad Estado y el clima laboral, del personal de trabajo del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, lo cual se interpreta en que a mayor nivel de ansiedad estado existirá menor clima laboral favorable entre los trabajadores.

Gráfico N° 01. Niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.



En el Grafico N° 01, se puede apreciar que existe mayor número de personas en el nivel Medio de ansiedad estado con el 49% que son 40 trabajadores asistenciales de salud, lo cual indica que pueden tener síntomas que incluyen mareos, sudoración, dificultades para relajarse e irritabilidad, en segundo lugar, existe un nivel Alto de ansiedad Estado en el 39% de la muestra, que son 32 trabajadores de salud, que podrían desarrollar síntomas de tensión, nerviosismo, impulsividad en sus relaciones interpersonales, dificultades para realizar las actividades laborales y alteraciones en el sueño, por ultimo tenemos que un 12% obtuvo un nivel Bajo de ansiedad estado, es decir que 10 trabajadores pueden tener síntomas leves de ansiedad que son normales en la mayoría de la población.

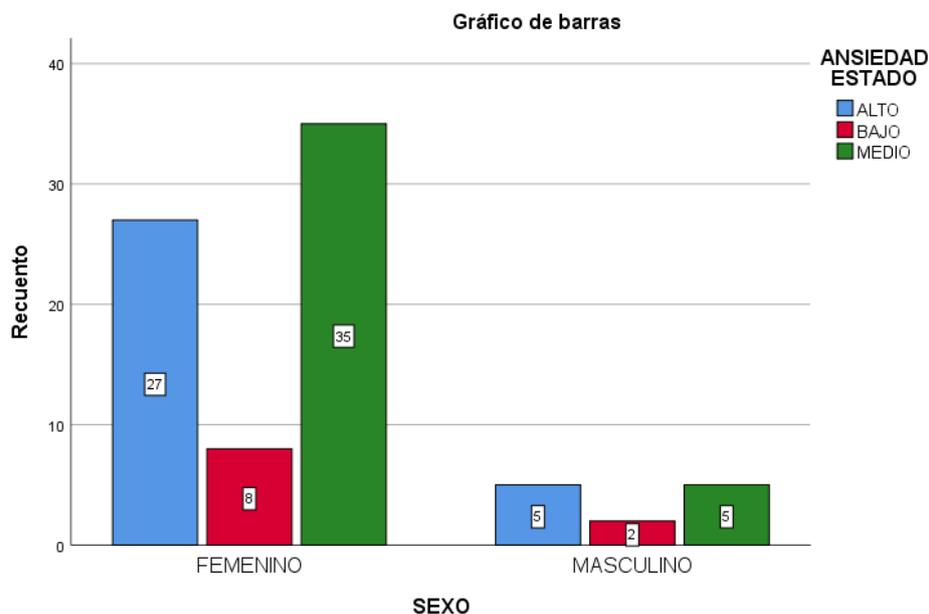
Gráfico N° 02. Categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.



En el Gráfico N° 02, se evidencia que existe mayor número de personas en la categoría Promedio del clima laboral con un 38% que son 31 trabajadores asistenciales de salud, lo cual da a conocer que dichos trabajadores perciben su ambiente laboral con algunas adversidades y hostilidades, en cuanto a sus relaciones interpersonales laborales suelen ser adecuadas y tienen una cierta motivación para lograr su autorrealización, como segundo lugar con mayor incidencia esta la categoría Mala del clima laboral con un 26% que se traduce en 21 trabajadores asistenciales de salud, estos trabajadores tienen una cierta adaptabilidad a su labor, relaciones interpersonales en su mayoría inadecuadas con sus compañeros de trabajo y una baja necesidad de autorrealización, en tercer lugar con un 22% que son 18 trabajadores asistenciales de salud tenemos la categoría Tiende a Buena del clima laboral, lo cual se interpreta en que estas personas tienen relaciones interpersonales que tienden a ser adecuadas, tienen una tendencia a motivarse para autorrealizarse y su estabilidad emocional laboral tiende a ser adecuada, como cuarto lugar se tiene la categoría Buena del clima laboral con un 12% que son 10 trabajadores asistenciales de salud, esto indica que estos trabajadores tienen buenas relaciones interpersonales laborales, buena motivación para lograr su autorrealización y una buena adaptación al cambio, además de una buena estabilidad emocional laboral, en quinto lugar se tiene la

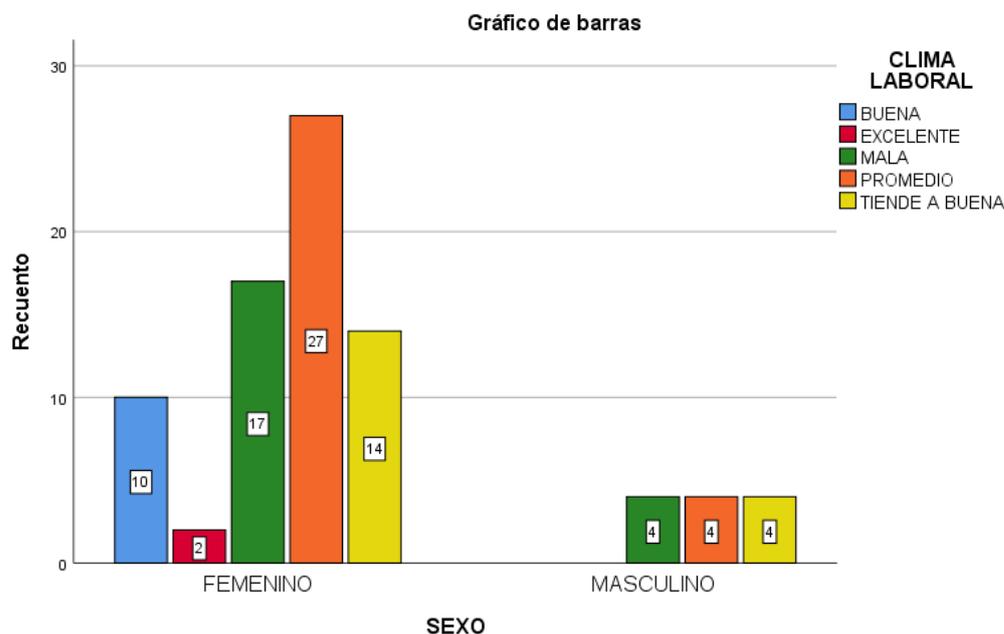
categoría Excelente del clima laboral con un 2% que son 2 trabajadores asistenciales de salud, estos resultados indican que dichos trabajadores tienen excelentes relaciones interpersonales con su entorno laboral, también tienen una excelente motivación a una autorrealización constante y su estabilidad emocional laboral es excelente, además gozan de una muy buena adaptabilidad en su entorno laboral, y por último en sexto lugar no se obtuvo a ninguna persona en la categoría Deficitaria del clima laboral.

Gráfico N° 03. Diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.



En el Gráfico N° 03, se observa que los trabajadores del sexo masculino del centro de salud de San Jerónimo con un 41.7% tienen un mayor porcentaje de ansiedad estado en nivel Alto, lo cual indica que estos trabajadores sufren problemas de sueño, impulsividad, estrés, nerviosismo, irritabilidad y otros que desencadenan la ansiedad estado por lo tanto afectan directamente en la realización de sus actividades laborales y en sus relaciones interpersonales, mientras que en las trabajadoras del sexo femenino prevalece el nivel Medio de ansiedad estado, lo cual indica que en este grupo de trabajadoras se pueden evidenciar algunos síntomas de ansiedad que pueden dificultar la realización de sus actividades laborales y relaciones interpersonales.

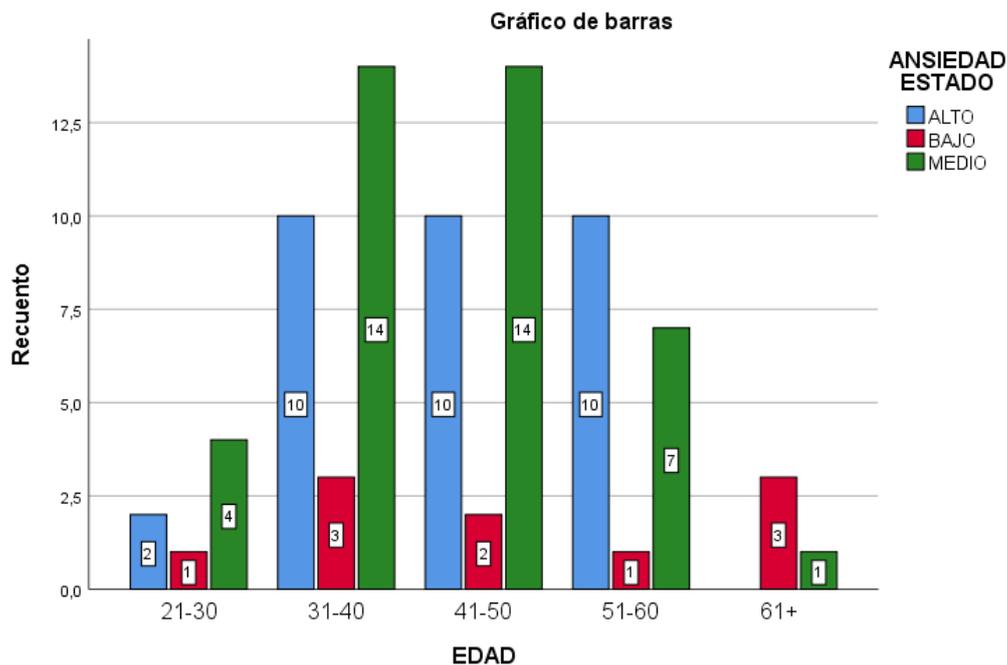
Gráfico N° 04. Diferencias de las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según sexo.



En el Gráfico N° 04, se aprecia que los trabajadores del sexo masculino se encuentran entre las categorías Mala, Promedio y Tiende a buena en la variable clima laboral, esto indica que en cada categoría antes mencionada se encuentran 4 trabajadores del sexo masculino con un 33.3% en cada una, además de que se interpreta que los trabajadores del sexo masculino perciben su clima laboral con cierta indiferencia y tienden a mantener su distancia en cuanto a las relaciones interpersonales laborales, su necesidad de autorrealización laboral es variable con tendencia a permanecer estática y por último su adaptabilidad permanece en un nivel promedio lo cual indica que en ocasiones pueden adaptarse frente a dificultades laborales de manera óptima. Por otro lado, en cuanto a las trabajadoras del sexo femenino se puede observar que 27 de ellas es decir un 38.6% se encuentran en la categoría Promedio del clima laboral, seguido de 17 trabajadoras que hacen un 24.3% ubicadas en la categoría Mala del clima laboral y un 20% que son 14 trabajadoras en la categoría Tiende a buena del clima laboral, dichos resultados al compararlos con los obtenidos en los trabajadores del sexo masculino son similares, por lo que se puede interpretar que en las trabajadoras del sexo femenino también se pueden evidenciar las relaciones interpersonales laborales con distancia y cierta indiferencia, necesidad de autorrealización variable con tendencia a permanecer estática y una capacidad de adaptación que puede verse

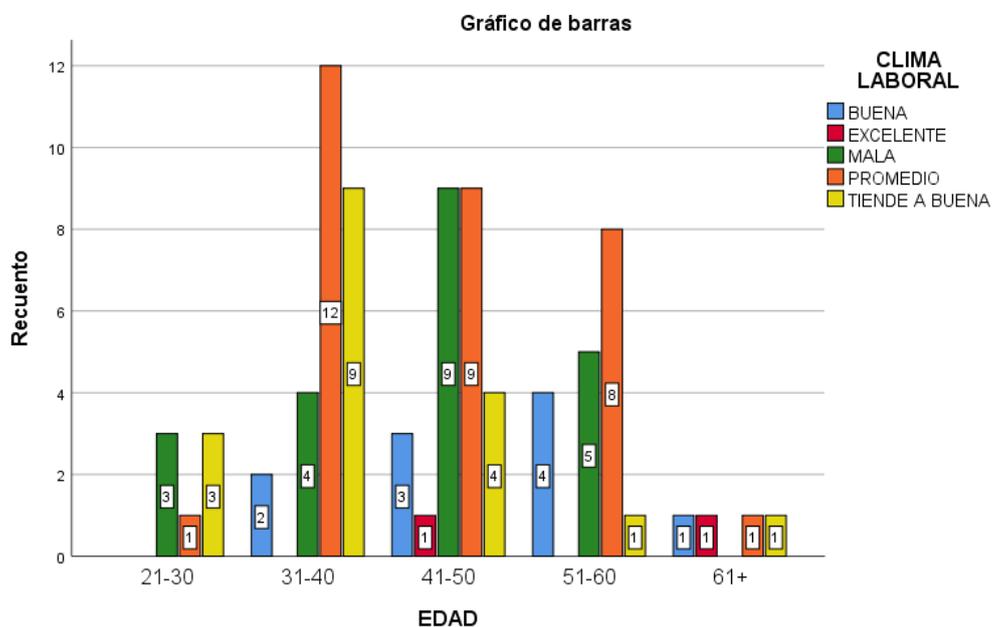
en ocasiones frente a dificultades laborales. Se obtuvieron también con un 14.3% que son 10 trabajadoras y un 2.9% que son 2 trabajadoras, puntajes en las categorías Buena y Excelente correspondientemente en la variable clima laboral, lo cual nos indica que, aunque son una pequeña parte de la población, existen trabajadores con características dirigidas hacia relaciones interpersonales laborales saludables, necesidad de autorrealización adecuadas con aspiraciones de superación laboral y con la habilidad de adaptarse al cambio, afrontando de manera adecuada las dificultades laborales.

Gráfico N° 05. Diferencias de los niveles de ansiedad estado en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.



En el presente Gráfico N° 05 se observa que, en el grupo de trabajadores asistenciales de salud de 51 a 60 años, un 55.6% obtuvieron un nivel Alto en la variable ansiedad estado, lo cual indica que este grupo de trabajadores tiene problemas de tensión, impulsividad en las interrelaciones, muchas veces tienen niveles alterados en su estado de alerta, dificultades para realizar las actividades trabajo y alteraciones en el sueño, los trabajadores de 21 a 30 años, 31 a 40 años y 41 a 50 años obtuvieron porcentajes mayores en nivel Medio en ansiedad estado, obteniendo los siguientes resultados 57.1%, 51.9% y 53.8% correspondientemente, lo cual indica que este grupo de trabajadores tiende a tener problemas con el control de impulsos, tienden a tener un estado de alerta inadecuado, pueden tener alteraciones en el sueño y sus relaciones interpersonales pueden estar afectadas por dicho nivel de ansiedad. Por último, se tiene el grupo de trabajadores que abarcan los 61 a más años, los cuales obtuvieron un 75% en el nivel Bajo de ansiedad, esto indica que este grupo de trabajadores tiene un manejo adecuado de impulsos, suelen tener el sueño conservado, sus relaciones interpersonales tienden a ser saludables y su mantienen un estado de alerta adecuado.

Gráfico N° 06. Diferencias de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.



En el Gráfico N° 06 se aprecia que, los trabajadores asistenciales de salud obtuvieron un gran porcentaje en la categoría de mala en el clima laboral los grupos de edades que abarcan los 21 a 30 años y 41 a 50 años con un 43.9% y un 34.6% correspondientemente, lo cual indica que este grupos de trabajadores mantienen una cierta adaptabilidad en su labor, desarrollan relaciones interpersonales en su mayoría inadecuadas con sus compañeros de trabajo y tienen una baja necesidad de autorrealización, en la categoría promedio del clima laboral, se obtuvo un 44.4%, 34.4% y un 44.4% en los grupos de edades que abarcan de 31 a 40 años, 41 a 50 años y de 51 a 60 años correspondientemente, esto indica que dichos trabajadores perciben su clima laboral con ciertas adversidades, sus relaciones interpersonales laborales suelen ser optimas y tienen una tendencia a motivarse para lograr su autorrealización, los trabajadores de las edades que abarcan los 21 a 30 años también tuvieron un gran porcentaje en la categoría tiende a buena del clima laboral con un 42.9%, lo cual indica que mantienen relaciones interpersonales que tienden a ser saludables, existe una tendencia a motivarse para autorrealizarse y su estabilidad emocional laboral tiende a ser la adecuada. El grupo de trabajadores de 61 a más años, obtuvo un 25% en 4 categorías que son promedio, tiende a buena, buena y excelente, lo cual indica que la mayoría de

dichos trabajadores conservan relaciones interpersonales positivas, tienen una percepción positiva de su centro de labor y además se motivan y adaptan constantemente frente a las adversidades.

Tabla N° 02. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión relaciones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.

Correlación entre ansiedad estado y relaciones.

			V1 ANSIEDAD ESTADO	D1V2 RELACIONES
Rho de Spearman	V1 ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	1,000	-,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	D1V2 RELACIONES	Coeficiente de correlación	-,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla N° 02, se puede apreciar que existe una correlación significativa e inversamente proporcional entre la variable ansiedad estado y la dimensión relaciones del clima laboral en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, lo cual se interpreta en que a mayor nivel de ansiedad estado se tendrá menor calidad de relaciones interpersonales en el trabajo.

Tabla N° 03. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión autorrealización del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.

Correlación entre ansiedad estado y autorrealización.

			V1 ANSIEDAD ESTADO	D2V2 AUTORREALIZACIÓN
Rho de Spearman	V1 ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	1,000	-,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	D2V2 AUTORREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	-,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla N° 03, se evidencia que hay una correlación significativa e inversamente proporcional entre la ansiedad estado y la dimensión autorrealización del clima laboral, en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, por lo que se interpreta que a mayor nivel de ansiedad estado se tendrá menor motivación para lograr la autorrealización en los trabajadores.

Tabla N° 04. Relación entre la variable ansiedad estado y la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.

Correlaciones

			V1 ANSIEDAD ESTADO	D3V2 ESTABILIDAD/C AMBIO
Rho de Spearman	V1 ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	1,000	-,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	D3V2 ESTABILIDAD/CAMBIO	Coeficiente de correlación	-,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

En la tabla N° 04, se puede ver que existe una correlación significativa e inversamente proporcional entre la ansiedad estado y la dimensión estabilidad cambio del clima laboral, en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022, esto quiere decir que a mayor nivel de ansiedad estado se tendrá un menor nivel de estabilidad y adaptación al cambio en los trabajadores.

5.3 Pruebas de hipótesis

En el presente trabajo de investigación, se utilizó el estadístico de Spearman (RHO), para probar la asociación entre las variables y las dimensiones de investigación de las mismas. En la prueba de Rho de Spearman se obtuvo una asociación significativa en el nivel 0,01, lo cual indicaba que las variables de investigación que son Ansiedad estado y Clima laboral tienen correlación negativa. Dicho esto, se evidencia que la hipótesis fue acertada interpretada en que a mayor nivel de ansiedad en el personal asistencial de salud del centro de salud de San Jerónimo existirá un menor clima laboral favorable en los trabajadores antes mencionados.

Además, se obtuvieron resultados que evidencian de que existe una correlación significativa e inversamente proporcional entre las categorías del clima laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

5.4 Discusión

En los resultados obtenidos por Gomez et. Al, se tuvo una concordancia con el presente trabajo de investigación ya que los investigadores encontraron que existen problemas de ansiedad en los trabajadores del hospital, y a su vez existe un 60.5% de trabajadores ubicados en la categoría de estrés laboral moderado, comparados con los resultados de la presente investigación se aprecia que en ambas poblaciones de estudio existen problemas relacionados con la ansiedad, además de que el estrés laboral y por ende el clima laboral se ve influenciado por dichos niveles de ansiedad.

Mera y Quintanilla en su trabajo de investigación indican que en la población que tomaron, se evidenció que la variable ansiedad puede hacer ascender o descender los niveles de estrés laboral en los empleados de forma significativa, en concordancia con el presente trabajo de investigación en el cual se obtuvo que la ansiedad estado influye en el clima laboral de los trabajadores.

Según los resultados la presente investigación es concordante con la investigación realizada por Silva y Chullo en 2018, los cuales presentaron la tesis titulada

Ansiedad Estado y Clima Laboral en Trabajadores de Salud del Hospital de la policía, con objetivo de examinar una correlación entre ambas variables de investigación que fueron por una parte la ansiedad estado y por el otro el clima laboral sobre una muestra compuesta por 94 trabajadores del área asistencial de salud, en el que encontraron una correlación negativa moderada entre las variables en su investigación.

Los resultados de la presente investigación son similares a los obtenidos en la investigación de L. Vasquez en 2020 en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se obtuvo que los niveles de ansiedad son superiores a los de depresión y estrés con un 68.9%, 53.5% y 44.4% respectivamente, dicho esto en el ámbito asistencial de salud se puede evidenciar mayor incidencia de ansiedad.

En concordancia con Solís en 2021 en su investigación titulada Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Hospital Regional del Cusco y los resultados de su tesis demuestran que existe una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, por lo cual se muestra y evidencia, que los niveles del clima organizacional elevados se asocian a mejores niveles en la variable denominada desempeño laboral, resultados que concuerdan con las categorías más positivas de las presentes variables las cuales indican mayores capacidades de interrelaciones positivas en el trabajo, autorrealización y adaptación al cambio, además de estabilidad emocional en el entorno laboral.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primero: Existe una correlación significativa e inversamente proporcional entre la ansiedad estado y el clima laboral en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

Segundo: La mayoría de los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022 tienen un nivel medio de ansiedad estado.

Tercero: Los trabajadores del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022 tienen un nivel promedio en cuanto al clima laboral.

Cuarto: Los trabajadores del sexo masculino del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022 tiene niveles más altos de ansiedad.

Quinto: En los trabajadores de ambos sexos del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo prevalece el nivel promedio en cuanto al clima laboral.

Sexto: Los trabajadores de 51 a 60 años del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022 tienen niveles más altos de ansiedad.

Séptimo: La mayoría de los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo que se encuentran en los grupos de edades que abarcan de los 21 hasta los 30 y de los 41 a 50 años, perciben y se desenvuelven en la categoría de mala en cuanto al clima laboral.

Octavo: La ansiedad estado tiene una correlación significativa e inversamente proporcional con las dimensiones del clima laboral en los trabajadores del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la jefatura del establecimiento que promueva más actividades en las cuales el personal pueda cohesionarse e interrelacionarse, con el objetivo de reducir los niveles de ansiedad, además de fomentar un clima laboral más adecuado en el centro de trabajo.

Segundo: Es recomendable que los trabajadores del establecimiento de salud se realicen exámenes psicométricos para descartar niveles altos de ansiedad. Con estos resultados se podría iniciar un tratamiento dirigido a tratar la ansiedad y también prevenir posibles problemas que pueden ser consecuencias de ella.

Tercero: Sería positivo que se implementen talleres psico informativos sobre el cuidado de la salud mental y el trabajo en equipo, para que el personal tenga más conocimiento y pueda abordar problemas de interrelación en el ambiente laboral.

Cuarto: El personal del sexo masculino del establecimiento de salud debería recibir talleres de sensibilización en temas trastornos de los estados de animo en especial sobre la ansiedad.

Quinto: Los trabajadores de ambos sexos del área asistencial en el establecimiento de salud de San Jerónimo, necesitan realizar dinámicas de trabajo en equipo, que fortalezcan sus vínculos laborales.

Sexto: Es necesario focalizar a los trabajadores de 51 a 60 años del área asistencial del establecimiento de salud de San Jerónimo, y trabajar temas relacionados con el control de la ansiedad.

Séptimo: Se deberían tener talleres y grupos dinámicos en los trabajadores de 21 a 30 años y de 41 a 50 años del área asistencial del centro de salud de San Jerónimo, para así promover un ambiente laboral más favorable.

Octavo: La implementación de pausas activas en horarios estratégicos de la jornada laboral permitirían que los trabajadores puedan relajarse y recuperar energía para poder reincorporarse a sus labores con mayor predisposición. Esto disminuirá los niveles de ansiedad en los trabajadores y aumentará positivamente las áreas de relaciones, autorrealización y estabilidad / cambio, por parte de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, et, & al. (01 de Julio de 2018). *Efermeria Global*. Obtenido de Ansiedad en técnicos de enfermería de atención primaria:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000300004
- APA. (2010). *Ansiedad*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/anxiety/tratamiento>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Obtenido de Desarrollo de recursos humanos: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Ccosi. (2021). *REPOSITORIO UCV*. Obtenido de Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, 2021:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73954>
- Chiang, Salazar, & Nuñez. (01 de Junio de 2011). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGRAW HILL.
- Forcardell, Lázaro, & Fullana. (29 de Enero de 2019). *Trastornos de Ansiedad*. Obtenido de Investigación sobre los trastornos de ansiedad:
<https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad/investigacion>
- Gomez, et, & al. (24 de Junio de 2021). *LUX MEDICA*. Obtenido de Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario: Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en
- Gutiérrez, & Olvera. (Abril de 2014). *Adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES)*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100005
- Kerlinger, & Lee. (2002). *Investigación del comportamiento*. California: McGRAW-HILL.
- Lescano. (2019). *REPOSITORIO UCV*. Obtenido de Relación entre autopercepción del ambiente laboral y ansiedad. Personal de hospitalización de pediatría. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2019:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40374>
- Lobos, & Gutiérrez. (15 de Junio de 2020). *Revista Entorno*. Obtenido de Adaptación psicométrica de la escala de ansiedad y depresión:
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/366/3662044009/3662044009.pdf>
- medlineplus. (12 de 02 de 2021). *Ansiedad*. Obtenido de ¿Que es la ansiedad?:
<https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html#:~:text=La%20ansiedad%20es%20un%20sentimiento,una%20reacci%C3%B3n%20normal%20al%20estr%C3%A9s.>

- MedUNAB. (Noviembre de 2020). *Revista de la facultad de ciencias de la salud*. Obtenido de Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Mera, & Quintanilla. (2021). *REPOSITORIO AUTONOMA DE ICA*. Obtenido de Estrés labora y ansiedad en el personal del CLAS de Wanchaq Cusco 2021: <https://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1332>
- Merchan, L. (Diciembre de 2012). La empresa y el clima organizacional. *Inquietud Empresarial*, 33-34. Obtenido de Inquietud empresarial.
- Oblitas, L. (2017). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Ciudad de México: ISBN.
- OMS. (2015). *Salud en los trabajadores*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- OPS. (2021). *Consideraciones y recomendaciones para la protección y el cuidado de la salud mental de los equipos de salud*. Obtenido de ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54032/OPSNMHHM210007_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- QuestionPro. (2021). *Clima Laboral*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20clima%20laboral,ello%20mejora%20notablemente%20la%20productividad>.
- Salcedo, & Vegas. (2021). *ALICIA*. Obtenido de ANSIEDAD Y SU RELACIÓN DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_6312f6e0006966f9b2c49941ccf5164f/Details
- Sanchez, Reyes, & Mejia. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: ISBN.
- Sierra, Ortega, & Zubeidat. (01 de Marzo de 2003). *Ansiedad, Angustia y Estrés*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Silva, & Chullo. (2018). *ODUCAL*. Obtenido de ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA: <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-OAI-TEST:23474/Similar?sid=4469>
- Solis. (2022). *REPOSITORIO UCV*. Obtenido de Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79688>
- Spielberger, C. (1966). *Anxiety and Behavior*. Nueva York: Academic Press.
- UN. (2019). *Universidad del Norte*. Obtenido de ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Vasquez. (2020). *REPOSITORIA UCV*. Obtenido de Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49971>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	ANSIEDAD	PRIMERA VARIABLE	Tipo de investigación:
¿Cuál es la relación entre el nivel de ansiedad y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022?	Determinar la relación entre el nivel de ansiedad y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.	Existe correlación significativa e inversamente proporcional entre la ansiedad y el clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022.	La ansiedad es un complejo conjunto de hechos que pueden ser afectivos, cognitivos y comportamentales que son recordadas por algunas situaciones de estrés, que son interpretadas como estímulos peligrosos, aumentado los niveles de ansiedad estado que está referida a sentimientos subjetivos de aprensión, nerviosismo y tensión, acompañados de reacciones del sistema nervioso autónomo y endocrino. Spielberg (1966).	Ansiedad – Estado	-Básica -Transeccional -Correlacional Diseño de investigación: -No experimental Población: 150 trabajadores del área asistencial de salud del centro de salud de San Jerónimo Cusco.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	CLIMA LABORAL	SEGUNDA VARIABLE	Tamaño de selección de muestra:
¿Cuáles son los niveles de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022? ¿Cuáles son los niveles de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022? ¿Cuáles son las diferencias según sexo entre los niveles de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022? ¿Cuáles son las diferencias según sexo entre las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022? ¿Cuáles son las diferencias según edad entre los niveles de ansiedad en el personal de asistencial del	1. Identificar los niveles de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022. 2. Exponer las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022. 3. Analizar las diferencias de los niveles de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo Cusco 2022 según sexo. 4. Identificar las diferencias de las categorías de clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según sexo. 5. Exponer las diferencias de los niveles de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad.	Existe mayor nivel de ansiedad en el personal asistencial del sexo femenino en el centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022. Existe un clima laboral bueno en el personal asistencial del sexo masculino del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022. Existe mayor nivel de ansiedad en el personal asistencial de 51 a 60 años del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022. Existe un clima laboral bueno en el personal asistencial de 31 a 40 años del centro de salud de San Jerónimo Cusco 2022. Existen correlaciones directas e inversamente proporcionales entre las dimensiones de la ansiedad y las áreas del clima	Es toda situación de trabajo comprende conjuntos de factores específicos en las personas, entre ellos las aptitudes y las características psicológicas y físicas, mientras que en trabajo existe un entorno social y físico y tiene su propia particularidad. El trabajador queda inmerso dentro de un clima laboral determinado por la naturaleza de la organización. Brunet (2004).	Clima laboral Dimensiones: Relaciones Autorrealización Estabilidad / Cambio	150 trabajadores del área asistencial de salud del centro de salud de San Jerónimo Cusco. Instrumentos de recolección: -Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado (IDARE). -Escala de clima social en el trabajo (WES). Métodos estadísticos: -Excel y SPSS.

<p>Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022? ¿Cuáles son las diferencias según edad de entre las categorías según edad del personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo 2022? ¿Cuáles son las relaciones entre las dimensiones de la ansiedad y las dimensiones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022?</p>	<p>6. Analizar las diferencias de las categorías del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022 según edad. 7. Determinar las relaciones entre las dimensiones de la ansiedad y las dimensiones del clima laboral en el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo Cusco 2022.</p>	<p>laboral en el personal asistencial del centro de salud San Jerónimo Cusco 2022.</p>			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

Inventario de Ansiedad Estado IDARE.



IDARE

Inventario de Autoevaluación
por

SXE

C.D. Spielberger, A. Martínez-Urrutia, F. González-Reigosa, L. Natalicio y R. Díaz-Guerrero

Nombre: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo numerado que indique cómo se *siente ahora mismo*, o sea, en *este momento*. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos *ahora*.

	NO EN LO ABSOLUTO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
1. Me siento calmado(a)	1	2	3	4
2. Me siento seguro(a)	1	2	3	4
3. Estoy tenso(a)	1	2	3	4
4. Estoy contrariado(a)	1	2	3	4
5. Estoy a gusto	1	2	3	4
6. Me siento alterado(a)	1	2	3	4
7. Estoy preocupado(a) actualmente por algún posible contratiempo	1	2	3	4
8. Me siento descansado(a)	1	2	3	4
9. Me siento ansioso(a)	1	2	3	4
10. Me siento cómodo(a)	1	2	3	4
11. Me siento con confianza en mí mismo(a)	1	2	3	4
12. Me siento nervioso(a)	1	2	3	4
13. Me siento agitado(a)	1	2	3	4
14. Me siento "a punto de explotar"	1	2	3	4
15. Me siento reposado(a)	1	2	3	4
16. Me siento satisfecho(a)	1	2	3	4
17. Estoy preocupado(a)	1	2	3	4
18. Me siento muy agitado(a) y aturdido(a)	1	2	3	4
19. Me siento alegre	1	2	3	4
20. Me siento bien	1	2	3	4

Instrumento de Clima Laboral WES.

V F

1	El trabajo es realmente estimulante.		
2	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		
4	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.		
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
11	No existe mucho espíritu de grupo.		
12	El ambiente es bastante impersonal.		
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17	Las actividades están bien planificadas.		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.		
20	La iluminación es muy buena.		
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22	La gente se ocupa personalmente por los demás.		
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		
31	La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.		
36	Aquí nadie trabaja duramente.		
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.		
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46	No se meten "prisas" para cumplir las tareas.		
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía.		
53	normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58	Los jefes están siempre se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si.		
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65	Los empleados trabajan muy intensamente.		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		

69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72	Frecuentemente los empleados hablan entre si de sus problemas personales.		
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75	El personal parece ser muy poco eficiente.		
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.		
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también mas tarde.		
89	Aquí parece que el trabajo esta cambiando siempre.		
90	Los locales están siempre bien ventilados.		