

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Tecnologías y Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA

Tesis presentada por los Bachilleres

Silva Abarca, Amulek Arturo

Chullo Machaca, Michael Alonso

Para optar el Título Profesional de Licenciados en
Psicología

Asesor: Dr. Guzmán Gamero, Raúl Ruffino

Arequipa-Perú

2018



Universidad Católica de Santa María

(51 54) 382038 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 http://www.ucsm.edu.pe Apartado: 1350

AREQUIPA - PERÚ

FACULTAD CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

INFORME DICTAMEN BORRADOR TESIS
VISTO

EL BORRADOR DE TESIS TITULADO:

**"ANSIEDAD ESTADO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL PERSONAL DE
SALUD DEL HOSPITAL DE LA POLICA AREQUIPA 2017"**

SE RESUELVE:

PRESENTADO POR las BACHILLER (ES)

AMULEK SILVA ABARCA
MICHAEL CHULLO MACHACA

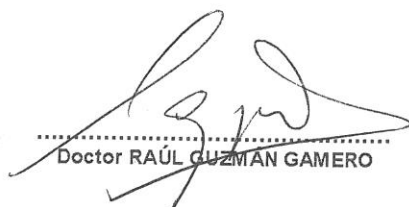
Del Dictamen:

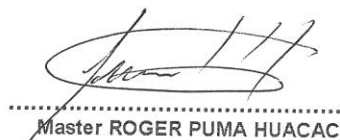
*puede pasar a sustentación, previa referencias de las
observaciones.*

Observaciones:

Favorable. para la Sustentación.

Arequipa, 01 de enero del 2018


.....
Doctor RAÚL GUZMÁN GAMERO


.....
Master ROGER PUMA HUACAC

11 ENE. 2018

Resumen

Se realizó la presente investigación con el propósito de evaluar la relación entre las variables de ansiedad estado y clima laboral en una muestra de 94 trabajadores de salud del Hospital de la Policía- Arequipa, de ambos géneros, con edades entre los 25 a 65 años. Se utilizó el inventario de ansiedad estado (I.D.A.R.E) relacionándolo con los resultados generales y los factores de la escala de clima laboral (C.L-S.P.C). Los resultados muestran correlación negativa moderada entre las variables ansiedad estado y clima laboral, así mismo relaciones significativas entre los factores de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, y condición laboral con ansiedad estado, excepto la comunicación que no se relaciona con la ansiedad estado.

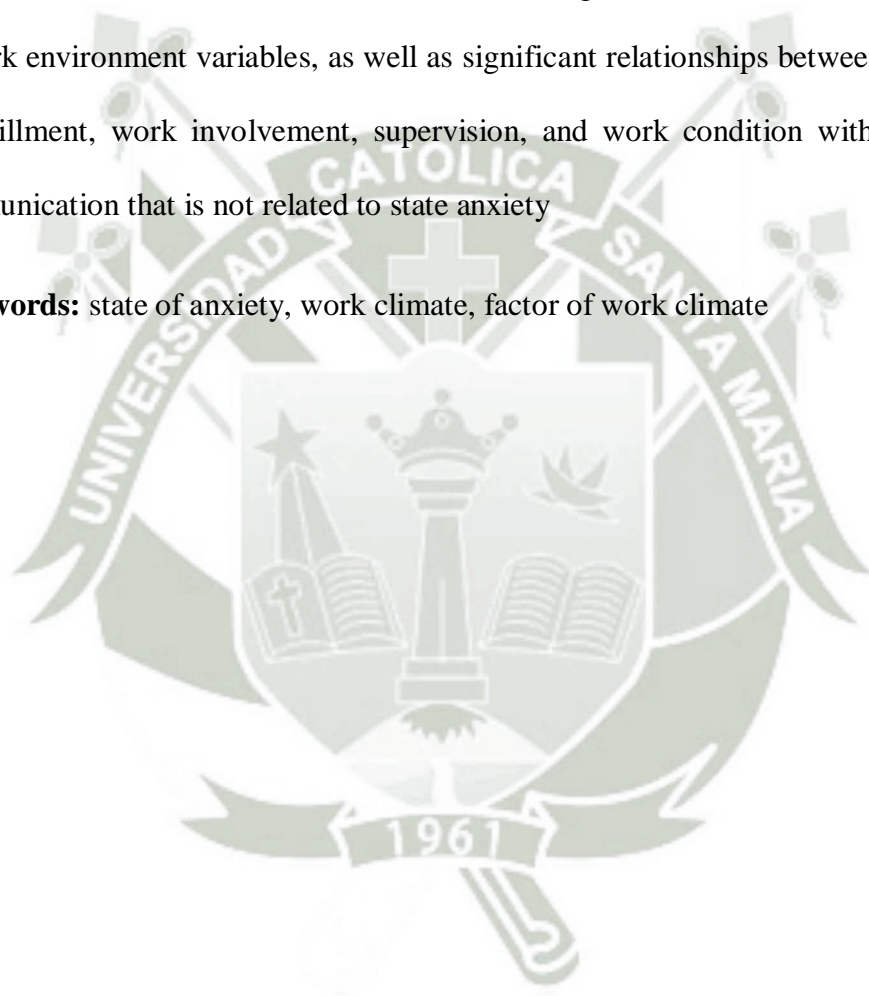
Palabras clave: ansiedad estado, clima laboral, factores de clima laboral



Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of evaluating the relationship between the state anxiety and work environment variables in a sample of 94 health workers of the Police Hospital of Arequipa, of both genders, with ages between 25 and 65 years. The anxiety state inventory (I.D.A.R.E) was used, relating it to the general results and the factors of the work climate scale (C.L.-S.P.C). The results show a moderate negative correlation between the anxiety state and work environment variables, as well as significant relationships between the factors of personal fulfillment, work involvement, supervision, and work condition with anxiety state, except communication that is not related to state anxiety

Key words: state of anxiety, work climate, factor of work climate



Índice

Resumen.....	III
Abstract	IV
CAPITULO I.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
Introducción	7
Variables	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos	9
Antecedentes Teóricos – Investigativos	10
Ansiedad.....	10
Clima Laboral.....	14
Hipótesis.....	19
CAPITULO II.....	20
DISEÑO METODOLÓGICO	20
Diseño de la Investigación	21
Técnica	21
Instrumentos De Investigación.....	21
Población.....	24
Estrategia de Recolección de Datos	25
Criterios de Procesamiento de la Investigación	25
CAPITULO III.....	26
RESULTADOS.....	26
Conclusiones	45
Sugerencias	46
Limitaciones.....	47
Referencias.....	48
Anexos.....	51



CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

Introducción

La presente investigación busco evaluar la relación entre dos variables que hoy en día en las organizaciones son de importancia: La ansiedad que es la anticipación de peligros futuros o situaciones que las consideramos como amenazantes en nuestra vida que siempre está presente en todo momento y la necesidad de poder controlarla, aquí radica su importancia como tema de investigación; la otra variable estudiada es el clima laboral que son las percepciones de los trabajadores de cómo se sienten en un determinado lugar. Si encontramos maneras de poder sobrellevar la ansiedad, se podrá obtener un clima laboral favorable y así tener un mejor desarrollo en las empresas y dar mayor importancia a la salud de los trabajadores.

En la vida cotidiana aparecen alteraciones emocionales como la ansiedad, estrés, depresión, entre otros que no solo afectan la convivencia social, sino también el área laboral; enfocándonos en la ansiedad estado en la actualidad vemos que existen trabajos en los cuales las personas trabajan mucho tiempo, personas que trabajan en áreas donde no está relacionado con lo que uno estudió, jefes tóxicos, estructuras inadecuadas, existiendo muchos y diferentes factores intrapersonales e interpersonales en las cuales los trabajadores generan ansiedad y a la vez uno no tiene conocimiento de cómo poder sobrellevarla, provocando malestar e incomodidad en uno mismo y hacia las demás personas, viéndose afectada principalmente la salud de los trabajadores y también la productividad de las organizaciones; para que una organización tenga mayor productividad requiere de distintos factores teniendo como prioridad el clima laboral de la organización, la cual se entiende que si existe un adecuado clima laboral será mejor para la organización, según Palma lo define como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.(Palma, 2004)

Definitivamente la ansiedad y sus efectos van a traer un desgaste emocional y comportamental demasiado serio y complicado.

El presente estudio denominado: “ansiedad estado y clima laboral en trabajadores de Personal de Salud del Hospital de la Policía - Arequipa” busco tener resultados que sugieren una relación entre ambos factores dentro de una organización, enfocándose en el supuesto de que a mayor nivel de ansiedad estado, existirá un clima laboral desfavorable o viceversa, por estos motivos, hoy en día hay que darle mayor importancia a esta problemática y ver cómo está afectando realmente. Para la investigación se utilizó cuestionarios que midan objetivamente las variables, los cuales se administraron de manera colectiva en la muestra de los trabajadores del personal de salud del Hospital de la Policía.

Finalizamos compartiendo el ideal que motivó a realizar esta investigación, lograr que las organizaciones tengan un mejor desarrollo, favoreciendo en primer lugar la salud de los trabajadores y que puedan desenvolverse en un ambiente adecuado; además poder fomentar el estudio y profunda investigación de todos los factores que busquen el óptimo desarrollo del ser humano.

Problema

¿Existe relación significativa entre la ansiedad estado y el clima laboral en los trabajadores de personal de salud del Hospital de la Policía – Arequipa 2017?

Variables

Variable 1: ansiedad estado

Es un estado emocional inmediato modificable en el tiempo caracterizado por una combinación única de sentimientos, de tensión, aprensión y nerviosismo, pensamientos molestos y preocupación, junto a cambios fisiológicos (Spielberger, 1972). Los niveles para operacionalizar esta variable considerando el Inventario de ansiedad Estado-Rasgo de Spielberger y Díaz fueron: Alto, Medio y Bajo.

Variable 2: clima laboral

El clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente en su comportamiento (Chiavenato, 1999). Los niveles para esta variable fueron: muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy desfavorable. Considerando la Escala de clima laboral de Palma.

Objetivo General

Evaluar la relación entre ansiedad estado y clima laboral, en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa

Objetivos Específicos

Precisar el nivel de ansiedad estado en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Definir el nivel general de clima laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Establecer los niveles de ansiedad estado y clima laboral según género en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Establecer los niveles de ansiedad estado y clima laboral según edad en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Comparar los niveles de ansiedad estado y clima laboral según profesión en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Analizar la relación entre ansiedad estado y en cada uno de los factores del clima laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Policía de Arequipa.

Antecedentes Teóricos – Investigativos

Ansiedad

Según Sue y Sue (2010) la ansiedad es un sentimiento de intranquilidad o aprensión, es una emoción humana básica que fue reconocida desde hace cinco mil años y es común experimentarla. Muchos observadores consideran que una “dosis razonable” es una condición esencial de la vida moderna, estas dosis de la ansiedad actúan como protección para evitar que ignoremos el peligro, parece ser adaptativa, al producir reacciones corporales que nos preparan para “pelear o huir”. La ansiedad es anticipatoria; la situación temida no ha ocurrido aún. (p.117).

Para Rojas (2014), la ansiedad es una emoción de alarma que da lugar a una hiperactivación fisiológica, donde cualquier situación se percibe como amenazante, sintiendo

miedo, aprensión y malos presagios. Tiene cuatro componentes esenciales que provocan cuatro sistemas de respuesta:

Respuestas Físicas: Se deben a una activación del sistema nervioso autónomo, presentando síntomas como:

- Taquicardia
- Dificultad respiratoria
- Opresión Precordial
- Aumento del tono muscular
- Deseo de vomitar

Respuestas de conducta: son manifestaciones observables que generalmente son motoras, las más frecuentes son:

- Temblores diversos: mano, brazos, piernas.
- Estado de alerta
- Irritabilidad
- Moverse de un sitio para otro
- Cambios y altibajos en el tono de voz
- Morderse las uñas

Respuestas cognitivas: se refiere al modo de procesar la información que le llega y afecta a la percepción, memoria, pensamiento. Sus principales síntomas son:

- Inquietud
- Miedo
- Temores de anticipación
- Preocupaciones obsesivas

- Pensamientos intrusos negativos
- Dificultad de concentración

Para Piqueras et al. (2008), encontraron la influencia de la ansiedad y de la depresión en la conducta, ambas interfieren en los hábitos saludables y fomentan el desarrollo de conductas inadecuadas que ponen en peligro nuestra salud.

Tobal y Casado (1999) realizan una discriminación terminológica entre miedo, angustia y estrés.

Ansiedad y miedo. A menudo se ha definido la ansiedad como una emoción cercana al miedo o como un subtipo de miedo. Uno de los criterios para diferenciar ansiedad y miedo es el de proporcionalidad, consideran que ansiedad y miedo son sinónimos en la mayor parte de los casos, aunque constatan en la literatura psicológica una preferencia por un término u otro en función de la “peligrosidad del estímulo”; por mi parte para diferenciar estos dos términos, considero que la palabra miedo se debe usar cuando es una reacción emocional ante un estímulo en concreto y real, el termino ansiedad se refiere al temor anticipatorio en la que carece de un objeto o estimulo.

Ansiedad y angustia. Hay autores que diferencian ansiedad y angustia. A grandes rasgos la angustia seria el estado emocional caracterizado por el sobrecogimiento, la inhibición y el predominio de síntomas somáticos, mientras que la ansiedad se distingue por el sobresalto, la inquietud y la mayor riqueza cognitiva, en nuestros días al hablar de ansiedad se hace referencia tanto síntomas psíquicos o cognitivos como físicos y conductuales, que antiguamente se referían a la angustia. Hoy más bien se separan ambos conceptos según las orientaciones psicológicas. El término “ansiedad” es utilizado sobre todo por la psicología científica y el vocablo “angustia” por la psicología humanista y psicoanálisis.

Ansiedad y estrés. Entre ansiedad y estrés hay muchos elementos comunes, lo que hace especialmente difícil su diferenciación. Creo, no obstante, que estamos en condiciones de utilizar término “ansiedad” para referirnos a la experiencia interior de inquietud y desasosiego carente de objeto. En la ansiedad el temor es difuso, vago. El término “estrés”, se utiliza al hablar sobre la sobrecarga emocional que se produce por una fuerza externa de relativa duración que pone al individuo en un estado de agotamiento.

Spielberger, Gorsuch y Lushene (1997) diferencian entre ansiedad estado y ansiedad rasgo. La ansiedad estado se conceptualiza como un estado personal o condición emocional transitoria, que puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad, y que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, al igual que una hiperactividad del sistema nervioso autónomo.

La ansiedad rasgo indica una relativa propensión ansiosa en el sujeto en lo que respecta a su tendencia a percibir las situaciones como amenazadoras y a elevar, en consecuencia, su ansiedad estado. En general, las personas con alta ansiedad rasgo presentan una ansiedad estado más elevada, porque tienden a percibir muchas más situaciones como amenazadoras. En consecuencia, los sujetos con elevada ansiedad rasgo propenden a responder con un aumento de la ansiedad estado en situaciones de relaciones interpersonales que supongan alguna amenaza a la autoestima. Ambas se pueden diferenciar también con los términos (ser-estar), en la que ansiedad rasgo es ser una persona ansiosa en general y la ansiedad estado es estar ansioso en una situación transitoria.

Tipos de ansiedad

Ansiedad adaptativa

Puchol (2003), refiere que este tipo de ansiedad es un mecanismo de activación y alerta ante posibles peligros que puedan percibirse como reales o a las exigencias ambientales, permitiendo la supervivencia del individuo y que obtenga un afrontamiento eficaz.

Reyes (1997), menciona que es un fenómeno natural que lleva al conocimiento del propio ser, es base para el aprendizaje, y estimula el desarrollo de personalidad, motiva el logro de metas y contribuye a mantener un elevado nivel de trabajo.

Ansiedad patológica

De acuerdo a la APA (1995), es la aprensión, sentimiento de disforia o tensión y la dificultad que surge por la anticipación de un peligro futuro que es desconocido.

Ansiedad social

Leary citado en caballo (2005), la define como un estado de ansiedad que proviene de la expectativa o presencia de la evaluación interpersonal en lugares sociales imaginados o reales, caracterizada por una fuerte preocupación sobre cómo es que otros piensan de él y como es evaluado por los demás

También es conocido y diagnosticado en el DSM V, como fobia social.

Clima Laboral

Dessler (1979), menciona que no hay una definición exacta de clima laboral, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Para Chiavenato (1999), el clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional en la que lo miembros de una organización la perciben o experimentan, y que influye directamente en su comportamiento.

Rodriguez (1999), expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, como se desarrollan las situaciones por el ambiente físico, las relaciones interpersonales entre cada miembro de la organización y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Para Watters et al, define el clima organizacional como percepciones que un colaborador tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. (Dessler, 1976)

Likert y Gibson (1986), proponen que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter de una Organización que experimentan sus miembros, influyendo en su comportamiento.

Para Palma (2004), el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como:

- Realización personal: apreciación del trabajador sobre las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- Involucramiento Laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.
- Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes.

- Condiciones laborales: reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesario para el cumplimiento de las tareas.

Según Forehand y Gilmer (1964) definen el clima laboral como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir una organización en la que se desenvuelven, haciéndola única, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización; Tagiuri y litwin (1968) consideran el clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. (Uribe, 2015)

Toro-Álvarez (2009), menciona que el clima es un constructo complejo, multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que se refiere a la presentación cognitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven.

Sum (2015), en la investigación “Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango” dio como resultado que los trabajadores de distintas áreas presentan niveles de ansiedad de acuerdo a las funciones que realizan, siendo así que en ciertas áreas se obtuvieron niveles de ansiedad más altos que en otras.

Mollepaza y Ruiz (2016). “ansiedad estado competitiva y estrategias de afrontamiento: un estudio correlacional en atletas de alto rendimiento de las regiones de Arequipa, Cusco y Puno”. El estudio tiene como objetivo describir y analizar la relación entre ansiedad estado competitiva y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los atletas de alto rendimiento.

A partir de los datos obtenidos, se afirma que, en este grupo de atletas de alto rendimiento, existe correlación significativa entre la ansiedad estado competitiva y las estrategias de afrontamiento en su subescala de autoconfianza, y cuando existe ansiedad en sus otras dos

subescalas somática y cognitiva su correlación es negativa debido a que los atletas no utilizan las estrategias de afrontamiento, ocasionando que los resultados deportivos no sean los esperados.

Marcos y Selva (2016). “Estado de ansiedad y Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete”, obtuvieron como resultado que la muestra de trabajadores sanitarios presenta altos niveles burnout en éste estudio, ya que las mujeres por un lado tenían cansancio emocional medio, despersonalización alta y realización personal baja y los hombres por el otro tienen cansancio emocional medio, despersonalización alta y realización personal baja. El grupo de mujeres presentó mínimas diferencias en ansiedad rasgo y estado respecto al de hombres. El grupo de trabajadores sanitarios de Albacete presentan una ansiedad rasgo alta tanto en hombres como en mujeres. Los trabajadores del Servicio de Salud de Castilla la Mancha (SESCAM) presentan un nivel de ansiedad rasgo alto respecto a la de trabajadores privados, no existiendo diferencias en la ansiedad estado. Entre las dimensiones de Maslach, existe alto cansancio emocional, baja realización personal y alta despersonalización. Las personas con alta ansiedad, tanto estado como rasgo, presentan mayores valores en las puntuaciones de Burnout.

Vizcarra y Talavera (2015). En el trabajo “clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima”, realizaron un estudio en un hospital público de Lima. En donde se relacionó el clima laboral con el Síndrome de Burnout, y el perfil de personalidad frecuente en las áreas de trabajo neuroquirúrgicas donde los estresores son de alta incidencia por el tipo de paciente, encontró que un 80% no presenta dicho síndrome, 10% con tendencia y 10% en riesgo. Existiendo un clima laboral medio (60.0%), el área de condiciones laborales es desfavorable.

Suni y Callata (2016). "clima laboral relacionado con el Síndrome de Burnout y ansiedad estado." La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre clima laboral, Síndrome de Burnout y ansiedad-estado en las Micro Redes de Alto Selva Alegre y José Luis Bustamante

y Rivero de la ciudad de Arequipa, los resultados indican que los factores del clima laboral tienen una relación estadísticamente significativa con las dimensiones del Síndrome de Burnout y los niveles de ansiedad-estado, la relación entre el clima laboral global y los niveles de ansiedad estado, los valores hallados manifiestan que existe una relación directa entre el clima laboral y la ansiedad estado manifestando una relación de positivismo según su significancia de 0.012, y la relación de los factores de clima laboral con la ansiedad estado se puede apreciar que tienen una relación directa y positiva los factores de supervisión se relaciona con la ansiedad estado en una significancia de 0.003; el factor de comunicación no se relaciona directamente con la ansiedad estado, además se puede apreciar que los valores de relación de Pearson son negativos es decir se relacionan indirectamente y los valores hallados son mínimos.

Zurita (2015). “clima organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos”. El estudio tuvo como objetivo verificar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional, en la empresa Montalvo Spa. La muestra fueron 20 trabajadores de la primera sucursal y 20 trabajadores de la segunda sucursal. Después de evaluar a los trabajadores podemos decir que el clima organizacional tiene una percepción positiva alta teniendo como resultado una relación directa, a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral, se ha demostrado que la congruencia entre el empleado individual junto con el clima organizacional influye en el desempeño y satisfacción de la persona.

Butrón y León (2016). “clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora PALMYRA S.A.C de la ciudad de Arequipa”. Tiene como objetivo principal dar a conocer y determinar la relación existente entre el clima laboral y los rasgos de la personalidad de los trabajadores, los resultados muestran que el 40.8 % de los trabajadores de la empresa perciben el clima laboral como favorable, lo cual significa que ellos ven su ambiente como agradable y de confort para sus actividades diarias. Así mismo se evidencio la relación directa y positiva del clima laboral con la dimensión de estabilidad emocional y apertura mental.

Lo que significa que las personas que tienen un mayor control de emociones y que son de mente abierta, van a percibir un clima laboral más favorable para el desarrollo de sus actividades diarias.

Hipótesis

Existe una correlación negativa moderada entre ansiedad estado y el clima laboral; es decir a mayor nivel de ansiedad estado existe un clima laboral más desfavorable en los trabajadores de salud del Hospital de la Policía – Arequipa.





CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

El tipo de investigación es descriptivo correlacional que describe la relación entre dos o más variables sin tratar en lo absoluto en atribuir a una variable el efecto observado en otra. (Salkind, 1999)

Técnica

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta y cuestionarios para la recolección de datos.

Instrumentos De Investigación

Inventario de Ansiedad-Rasgo (IDARE)

Autores: Spielberger, C. y Díaz-Guerrero, R. (1975)

La versión en español de dicho inventario fue publicada en el año 1975 por Spielberger, Martínez, González, Natalicio y Díaz con la asistencia de psicólogos de 10 países latinoamericanos, incluyendo Perú.

Está conformado por 40 ítems separados en dos escalas de autoevaluación para medir la ansiedad-rasgo y la ansiedad-estado. La escala de ansiedad-rasgo está conformada por 20 ítems (7 directos y 13 inversos) en la cual se presentan afirmaciones para describir como se sienten generalmente las personas ante situaciones de estrés ambiental. Por otra parte, la escala ansiedad-estado conformada por 20 ítems (10 directos y 10 inversos) en la cual se pide a los participantes indicar como se sienten en situaciones específicas de presión ambiental. Las afirmaciones se ubican en una escala de Likert de cuatro dimensiones. En la escala A-Estado las opciones de respuesta en la escala Likert de intensidad son: 1- No en lo absoluto, 2- Un poco, 3- Bastante, 4- Mucho; mientras que en la escala A-Rasgo, son: 1- Casi nunca, 2- Algunas veces, 3- Frecuentemente, 4- Casi siempre.

Los reactivos positivos y directos para la ansiedad en la escala de ansiedad - estado son: 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17 y 18. Los negativos e invertidos son: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y 20. En la escala ansiedad-rasgo, los ítems positivos y directos son: 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38 y 40. Los negativos e invertidos son: 21, 26, 27, 30, 33, 36 y 39. El Nivel de ansiedad se define como baja (menos de 30 puntos), media (30-44 puntos) y alta (más de 44 puntos).

La confiabilidad de la prueba test re-test de la escala A-rasgo resultó ser relativamente alta pues varía entre 0.73 y 0.86, mientras que los coeficientes de estabilidad para la escala A-estado tienden a ser bajos, lo cual es esperado porque se trata de una escala diseñada por factores situacionales. Ambas escalas, presentaron un alto grado de consistencia interna. (Spielberger y Díaz -Guerrero, 1975)

La validez del instrumento se correlacionó con otros inventarios de ansiedad tales como la escala de ansiedad IPAT de Catell y Scheier (1963), lista de adjetivos afectivos de Zuckerman (1960) y la escala de ansiedad manifiesta TMAS de Taylor (1963). Los resultados mostraron una validez concurrente relativamente alta que varía desde 0.75 a 0.77 (Spielberger y Díaz-Guerrero, 1975). La evidencia de validez u construcción de la escala ansiedad estado del IDARE está reflejada por los puntajes de estudiantes universitarios los cuales son significativamente más altos cuando ellos se encuentran tomando un examen, y notoriamente más bajos después de un entrenamiento de relajación, en comparación a cuando estos mismos sujetos son evaluados dentro de una clase cotidiana. Por su parte, la evidencia de validez de construcción de la escala ansiedad rasgo es observada en resultados de investigación con pacientes neuropsiquiátricos: éstos tienen sustancialmente puntajes más altos en comparación con sujetos normales. El IDARE es válido porque el coeficiente de validez obtenido entre la escala estado y la escala rasgo fue de $r = 0.64$ lo que demuestra una correlación marcada.

Escala Clima Laboral (CI-SPC)

Autor: Sonia Palma Carrillo

La escala de clima laboral mide 5 dimensiones: involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización; está compuesta por 50 ítems de tipo Likert con cinco alternativas: ninguno o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre. Al extremo positivo se le otorga 5 puntos y al extremo negativo un punto, el puntaje máximo para la escala total es de 250 puntos y para cada dimensión es 50. Según la clave de calificación, a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y menor puntuación es la interpretación contraria. (Palma, 2004)

Tabla 1

Ítems de cada factor

Factores	Ítems
Realización personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Tabla 2

Categorías de evaluación para cada factor

Categoría	factores	puntaje total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Los datos de la versión de 66 ítems, se sometieron al test Kiser-Meyer Olkin, obteniendo un nivel de .980, luego se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunales pertinentes, luego el análisis exploratorio y rotación con método Varimax determinando 50 ítems, para esta última versión del instrumento se determinan correlaciones positivas y significativas 0.5 entre los cinco factores del clima laboral, confirmando la validez del instrumento.

La confiabilidad de la escala presenta correlaciones de 0.97 (Alfa de Cronbach) y de 0.90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable. (Palma, 2004).

Población

La población está constituida por trabajadores de salud de las áreas de medicina, psicología, odontología, enfermería y nutrición del Hospital de la Policía – Arequipa.

Está integrada por una población heterogénea, ya que esta presenta variaciones individuales unas de otras respecto a características personales (edad, sexo, profesión, etc.)

El tamaño está comprendido por 94 individuos que hacen el total de la población en estudio.

- 08 Odontólogos
- 55 Enfermeras
- 24 Médicos
- 03 Psicólogos
- 04 Nutricionistas

Estrategia de Recolección de Datos

Para efectuar la investigación, se realizaron reuniones con el director del Hospital de la Policía, el cual nos autorizó el poder evaluar a trabajadores. Se aplicó el inventario de ansiedad estado (IDARE) y la escala de clima laboral de Sonia Palma de manera colectiva y anónima con una duración promedio de 30 minutos. Se buscó crear un buen rapport con los trabajadores, asegurándoles confidencialidad y afirmándoles que la información recogida sólo será usada con fines de investigación.

Criterios de Procesamiento de la Investigación

La información fue procesada en el programa de Excel, luego los resultados se presentan en tablas de frecuencia y porcentajes, la hipótesis se contrasta con el coeficiente de correlación de Pearson (r) determinando la relación que existe entre las variables y Ji cuadrado para variables en escala nominal u ordinal.



CAPITULO III

RESULTADOS

Tabla 3

Clima laboral y ansiedad estado

Clima laboral	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy favorable	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Favorable	0	0.0	24	25.5	3	3.2	27	28.7
Medio	0	0.0	29	30.9	16	17.0	45	47.9
Desfavorable	0	0.0	0	0.0	19	20.2	19	20.2
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	3	3.2	3	3.2
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0

 $r = -0.6$
 $p < 0.05$

La percepción de clima laboral se relaciona con la ansiedad estado, percibiéndolo como estimulante y motivador para el desarrollo de una cultura mientras menor sea el nivel de ansiedad estado.

Tabla 4

Ansiedad estado

Nivel de ansiedad	Frecuencia	
	Nº	%
Baja	0	0.0
Media	53	56.4
Alta	41	43.6
Total	94	100.0

La ansiedad estado es más frecuente en niveles medio (56.4%) y en el nivel alto (43.6%) en el personal de salud, no se presenta nivel bajo.

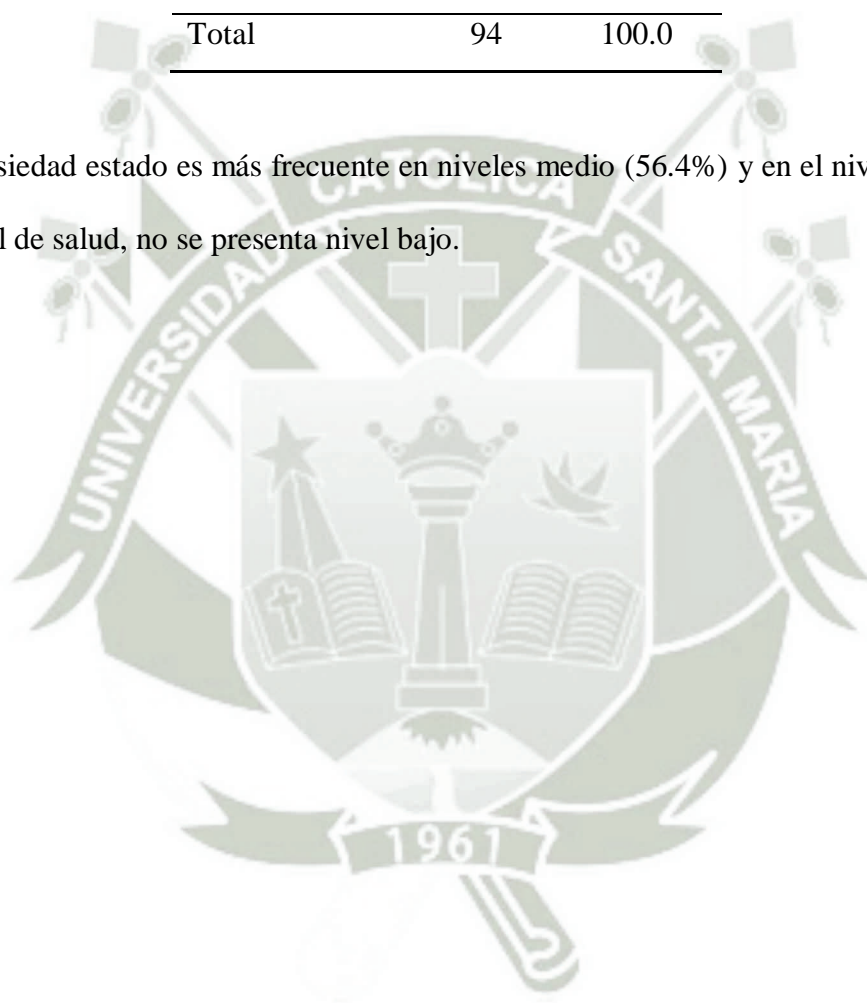


Tabla 5

Clima laboral

Clima laboral	Frecuencia	
	N°	%
Muy favorable	0	0.0
Favorable	27	28.7
Medio	45	47.9
Desfavorable	19	20.2
Muy desfavorable	3	3.2
Total	94	100.0

El clima laboral registra niveles de percepción desde favorable hasta muy desfavorable, predominando el nivel medio (47.9%), no identificándose niveles de percepción muy favorable en los trabajadores de salud, el nivel favorable presenta (28,7%) y el nivel desfavorable (20.2%).

Tabla 6.

Ansiedad estado y género

Genero	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Femenino	0	0.0	49	52.1	33	35.1	82	87.2
Masculino	0	0.0	4	4.3	8	8.5	12	12.8
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
$gl(2)$ $X^2_c=3.0 < X^2_t= 5.99$								

De acuerdo a la Tabla 6, sobre los niveles de ansiedad estado y el género, se puede observar que el nivel medio obtiene (56.4%) y el nivel alto (43.6%). Según el resultado de la prueba estadística, no hay relación significativa en los resultados, por lo que la condición de femenino y masculino no se relaciona con el nivel de ansiedad estado en los trabajadores de salud.

Tabla 7

Ansiedad estado y edad

Edad (años)	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
25 a 35	0	0.0	4	4.3	4	4.3	8	8.5
36 a 45	0	0.0	15	16.0	14	14.9	29	30.9
46 a 55	0	0.0	32	34.0	20	21.3	52	55.3
56 a más	0	0.0	2	2.1	3	3.2	5	5.3
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
	r= -0.1			p > 0.05				

De acuerdo a la Tabla 7, sobre los niveles de ansiedad estado y la edad, se puede observar que el nivel medio obtiene (56.4%) y el nivel alto (43.6%). Según la prueba estadística, no existe relación significativa en los resultados, por lo que la diferencia de edades no se relaciona con el nivel de ansiedad estado en el personal de salud.

Tabla 8

Profesión y ansiedad estado

Profesión	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Enfermera	0	0.0	35	37.2	20	21.3	55	58.5
Médico	0	0.0	14	14.9	10	10.6	24	25.5
Odontólogo	0	0.0	3	3.2	5	5.3	8	8.5
Nutricionista	0	0.0	0	0.0	4	4.3	4	4.3
Psicólogo	0	0.0	1	1.1	2	2.1	3	3.2
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
gl(8)	$X^2_c=8.2 < X^2_t= 15.51$							

De acuerdo a la Tabla 8, sobre los niveles de ansiedad estado y la profesión desempeñada, se puede observar que el nivel medio obtiene (56.4%) y el nivel alto (43.6%). No existe relación entre las variables, por lo que las diferencias ocupacionales no se relacionan con el nivel de ansiedad estado en los trabajadores de salud.

Tabla 9

Género y clima laboral

Género	Clima laboral										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Femenino	0	0.0	24	25.5	41	43.6	14	14.9	3	3.2	82	87.2
Masculino	0	0.0	3	3.2	4	4.3	5	5.3	0	0.0	12	12.8
Total	0	0.0	27	28.7	45	47.9	19	20.2	3	3.2	94	100.0
gl(4)		X ² _c =4.2 < X ² _t = 9.49										

De acuerdo a la Tabla 9, sobre los niveles clima laboral y el género, se puede observar que el nivel medio obtiene (47.9) y el nivel favorable (28.7%). Según la prueba estadística, no existe relación en los resultados, por lo que es indiferente al estado de femenino o masculino no se relaciona con la percepción de clima laboral en los trabajadores de salud.

Tabla 10

Edad y clima laboral

Edad (años)	Clima laboral										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25 a 35	0	0.0	3	3.2	3	3.2	1	1.1	1	1.1	8	8.5
36 a 45	0	0.0	9	9.6	10	10.6	9	9.6	1	1.1	29	30.9
46 a 55	0	0.0	15	16.0	30	31.9	6	6.4	1	1.1	52	55.3
56 a más	0	0.0		0.0	2	2.1	3	3.2		0.0	5	5.3
Total	0	0.0	27	28.7	45	47.9	19	20.2	3	3.2	94	100.0
r= 0.02						p> 0.05						

De acuerdo a la Tabla 10, sobre los niveles de clima laboral y la edad, se puede observar que el nivel medio obtiene (47.9%) y el nivel favorable (28.7%). Según la prueba estadística, no existe relación significativa en los resultados, la diferencia de edades no se relaciona con la percepción de clima laboral en los trabajadores de salud.

Tabla 11

Profesión y clima laboral

Profesión	Clima laboral										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Enfermera	0	0.0	18	19.1	26	27.7	9	9.6	2	2.1	55	58.5
Médico	0	0.0	2	2.1	12	12.8	10	10.6	0	0.0	24	25.5
Odontólogo	0	0.0	4	4.3	3	3.2	0	0.0	1	1.1	8	8.5
Nutricionista	0	0.0	1	1.1	3	3.2	0	0.0	0	0.0	4	4.3
Psicólogo	0	0.0	2	2.1	1	1.1	0	0.0	0	0.0	3	3.2
Total	0	0.0	27	28.7	45	47.9	19	20.2	3	3.2	94	100.0

gl(16) $X^2_c=19.6 < X^2_t=26.30$

De acuerdo a la Tabla 11, sobre los niveles de clima laboral y la profesión desempeñada, se puede observar que el nivel medio obtiene (47.9%) y el nivel favorable (28.7%). No existe relación entre las variables, por lo que las diferencias ocupacionales no se relacionan con el nivel de clima laboral en los trabajadores de salud.

Tabla 12

Realización personal y ansiedad estado

Realización personal	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy favorable	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Favorable	0	0.0	16	17.0	3	3.2	19	20.2
Medio	0	0.0	33	35.1	12	12.8	45	47.9
Desfavorable	0	0.0	4	4.3	13	13.8	17	18.1
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	13	13.8	13	13.8
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0

 $r = -0.6$
 $p < 0.05$

La percepción de realización personal o auto realización se relaciona con la ansiedad estado, percibiéndolo como estimulante mientras menor sea el nivel de ansiedad estado o no estimulante mientras la ansiedad estado sea alta.

Tabla 13

Involucramiento laboral y ansiedad estado

Involucramiento laboral	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy favorable	0	0.0	4	4.3	0	0.0	4	4.3
Favorable	0	0.0	29	30.9	5	5.3	34	36.2
Medio	0	0.0	20	21.3	21	22.3	41	43.6
Desfavorable	0	0.0	0	0.0	13	13.8	13	13.8
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	2	2.1	2	2.1
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
r= -0.5								
p < 0.05								

La percepción de involucramiento laboral se relaciona con la ansiedad estado, percibiéndolo como centro laboral con valores que beneficia al personal e institución mientras menor sea el nivel de ansiedad estado o que no beneficia mientras la ansiedad estado sea alta.

Tabla 14

Supervisión y ansiedad estado

Supervisión	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy favorable	0	0.0	1	1.1	0	0.0	1	1.1
Favorable	0	0.0	20	21.3	3	3.2	23	24.5
Medio	0	0.0	28	29.8	12	12.8	40	42.6
Desfavorable	0	0.0	4	4.3	20	21.3	24	25.5
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	6	6.4	6	6.4
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
r= -0.6					p < 0.05			

La percepción de la supervisión se relaciona con la ansiedad estado de los trabajadores de salud, entendiéndose que a mayor nivel de ansiedad estado el nivel de clima laboral es desfavorable.

Tabla 15

Comunicación y ansiedad estado

Comunicación	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy favorable	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Favorable	0	0.0	24	25.5	3	3.2	27	28.7
Medio	0	0.0	28	29.8	12	12.8	40	42.6
Desfavorable	0	0.0	1	1.1	20	21.3	21	22.3
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	6	6.4	6	6.4
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
r= -0.4								

La percepción de comunicación no se relaciona con la ansiedad estado, percibiéndolo como adecuado mientras menor sea el nivel de ansiedad estado y desfavorable mientras la ansiedad estado sea alta.

Tabla 16

Condición laboral y ansiedad estado

Condición laboral	Ansiedad estado						Total	
	Baja		Media		Alta			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy favorable	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Favorable	0	0.0	27	28.7	4	4.3	31	33.0
Medio	0	0.0	26	27.7	15	16.0	41	43.6
Desfavorable	0	0.0	0	0.0	19	20.2	19	20.2
Muy desfavorable	0	0.0	0	0.0	3	3.2	3	3.2
Total	0	0.0	53	56.4	41	43.6	94	100.0
r= -0.5								

La condición laboral se relaciona con la ansiedad estado del personal, siendo mejor percibida cuando el nivel de ansiedad estado es menor y mal percibida cuando la ansiedad estado es alta.

Discusión

Valorar la salud mental del personal de salud, es de importancia por lo que implica en la percepción de clima laboral y los resultados del trabajo. Es en este sentido que se realizó un estudio para relacionar el nivel de ansiedad estado con cada uno de los factores del clima laboral como es la autorrealización, el involucramiento en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales; cada uno de estos componentes actúa con cierta independencia en la ansiedad estado o como se siente el profesional en el momento actual.

El estudio se realizó entre los trabajadores de salud donde es más frecuente la presencia del género femenino, con edad cuyas características es el género femenino con edad promedio de 45.7 años y profesiones en salud como enfermeras (58.5%), médicos (25.5%), odontólogos (8.5%), nutricionistas (4.3%) y psicólogos (3.2%). Estas características son independientes a la ansiedad estado (tablas: 6, 7, 8) y clima laboral (tablas: 9, 10, 11).

Se analizó la relación de ansiedad estado y clima laboral (tabla 3) en donde se encontró una relación negativa significativa entre ansiedad estado y el clima laboral; es decir a mayor nivel de ansiedad estado existe un clima laboral más desfavorable en los trabajadores de salud del Hospital de la Policía – Arequipa, de la misma forma en la investigación de Suni y Callata (2016), los resultados indican que los factores del clima laboral tienen una relación estadísticamente significativa con los niveles de ansiedad-estado, la relación entre el clima laboral y los niveles de ansiedad estado, según su significancia de 0.012.

Se evaluó los niveles de ansiedad estado, (Tabla 4), identificándose: el nivel medio poco más frecuente que el nivel alto, llamando la atención la ausencia de nivel bajo entre el personal de salud. Entre los ítems más frecuentes que definen la ansiedad estado de la población se tiene como más frecuentes: “me siento ansioso” y “estoy preocupado actualmente por algún posible contratiempo”, coincidiendo con lo dicho por Piqueras et al. (2008) que encontraron la influencia

de la ansiedad y de la depresión en la conducta, de manera que interfieren en los hábitos saludables y fomentan el desarrollo de conductas inadecuadas que ponen en peligro nuestra salud.

Se descartó variables intervinientes de la presencia de ansiedad estado con el género (Tabla 6), debido a que no existe una diferencia significativa. Al igual que Marcos y Selva (2016), donde los trabajadores no presentan diferencia en niveles de ansiedad estado y género.

Se descartó variables intervinientes de la presencia de ansiedad estado con la edad (Tabla 7), debido a que no existe una diferencia significativa. Al igual que Marcos y Selva (2016), donde los trabajadores no presentan diferencia en niveles de ansiedad estado y la edad de los trabajadores sanitarios de Albacete.

Se descartó variables intervinientes de la presencia de ansiedad estado con la profesión desempeñada (Tabla 8), debido a que no existe una diferencia significativa. Al igual que Marcos y Selva (2016), donde los trabajadores no presentan diferencia en niveles de ansiedad estado y los cargos que asumen, los trabajadores sanitarios de Albacete presentan una ansiedad rasgo alta tanto en hombres como en mujeres y los trabajadores del servicio de salud de castilla la mancha (SESCAM) presentan un nivel de ansiedad rasgo alto respecto a la de trabajadores privados, no existiendo diferencias en la ansiedad estado.

Se descartó variables intervinientes de percepción de clima laboral como género (Tabla 9) y se evaluó el clima laboral (Tabla 5), identificándose diferentes percepciones, con predominio del nivel medio; basados en la poca gestión para la capacitación necesaria del personal y la regular administración de recursos; coincidiendo con lo dicho por Chiavenato (1999), clima laboral como cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los integrantes de una organización, o lo dicho por Brow y Moberg (1990) el clima laboral es una serie de características del medio ambiente interno tal y como lo perciben los miembros de la organización.

Se descartó variables intervinientes de percepción de clima laboral con la profesión desempeñada (Tabla 11) y se evaluó el clima laboral (Tabla 5), coincidiendo con Butrón y León (2016) en donde los trabajadores no presentan relación significativa entre clima laboral y profesión, donde los resultados muestran que el 40.8 % de los trabajadores de la empresa perciben el clima laboral como favorable, lo cual significa que ellos ven su ambiente como agradable y de confort para sus actividades diarias de acuerdo al cargo laboral.

Se analizó la relación de ansiedad estado con cada factor del clima laboral (Tablas 12, 13, 14, 15, 16) encontrándose relación significativa entre ellos, donde a mayor nivel de estado de ansiedad existen factores del clima laboral desfavorables como el de realización personal en la que el trabajador considera que su realización personal es de relativa asociación con aspectos del medio laboral; percibe que pocos elementos resultan estimulantes al desarrollo personal y profesional, coincidiendo con lo dicho por Suni y Callata (2016), que los factores de clima laboral tienen una relación estadísticamente significativa con los niveles de ansiedad-estado, los valores hallados manifiestan que los factores de clima laboral con la ansiedad estado tienen una relación directa y positiva los factores de supervisión se relaciona con la ansiedad estado en una significancia de 0.003; el factor de comunicación no se relaciona directamente con la ansiedad estado, además se puede apreciar que los valores de relación de Pearson son negativos es decir se relacionan indirectamente y los valores hallados son mínimos.

La presente investigación se planteó relacionar los niveles de ansiedad estado y el clima laboral en los trabajadores, para lograr una vida más prospera y aumentar la productividad en las organizaciones. De acuerdo a nuestros resultados y la correlación que se encontró entre las variables podemos afirmar que si mejoramos los niveles de ansiedad estado de los trabajadores estas desarrollaran una mayor productividad en sus organizaciones.

Estos resultados son válidos solo para esta población, lo cual es una limitación, pero es replicable en otras poblaciones de estudio. Una interrogante consecuente a los resultados es conocer los niveles de cada factor en otras poblaciones, si es que estos varían debido a las diferencias de cada población.



Conclusiones

Primera. Existe correlación negativa moderada entre ansiedad estado y clima laboral en la población estudiada, confirmándose la hipótesis que a mayor nivel de ansiedad estado existe un clima laboral más desfavorable.

Segunda. La mayoría de los trabajadores de la población estudiada presentan un nivel entre medio y alto de ansiedad estado.

Tercera. Los trabajadores de la población estudiada perciben en su mayoría un nivel medio de clima laboral.

Cuarta. No existe relación significativa en los niveles de ansiedad estado y clima laboral según género.

Quinta. No existe relación significativa en los niveles de ansiedad estado y clima laboral según edad.

Sexta. No existe relación significativa en los niveles de ansiedad estado y clima laboral según profesión.

Séptima. Existe una relación significativa entre ansiedad estado y la realización personal el involucramiento laboral, la supervisión y la condición laboral, donde a menor estado de ansiedad la motivación en cada fase es percibida como favorable; excepto la comunicación que percibida como motivadora al margen del estado ansiedad.

Sugerencias

Primera. Intervención profesional para revertir la ansiedad estado.

Segunda. Revisión y análisis de aspectos de convergencia y divergencia vinculados a las metas y desarrollo personal e institucional.

Tercera. Definición de elementos de motivación individual y colectiva que coadyuven a mantener las expectativas de desarrollo.

Cuarta. Realizar más estudios con diferentes poblaciones comparándolas con nuestras variables sociodemográficas para verificar si los resultados obtenidos en ansiedad estado y clima laboral se asemejan a esta investigación.



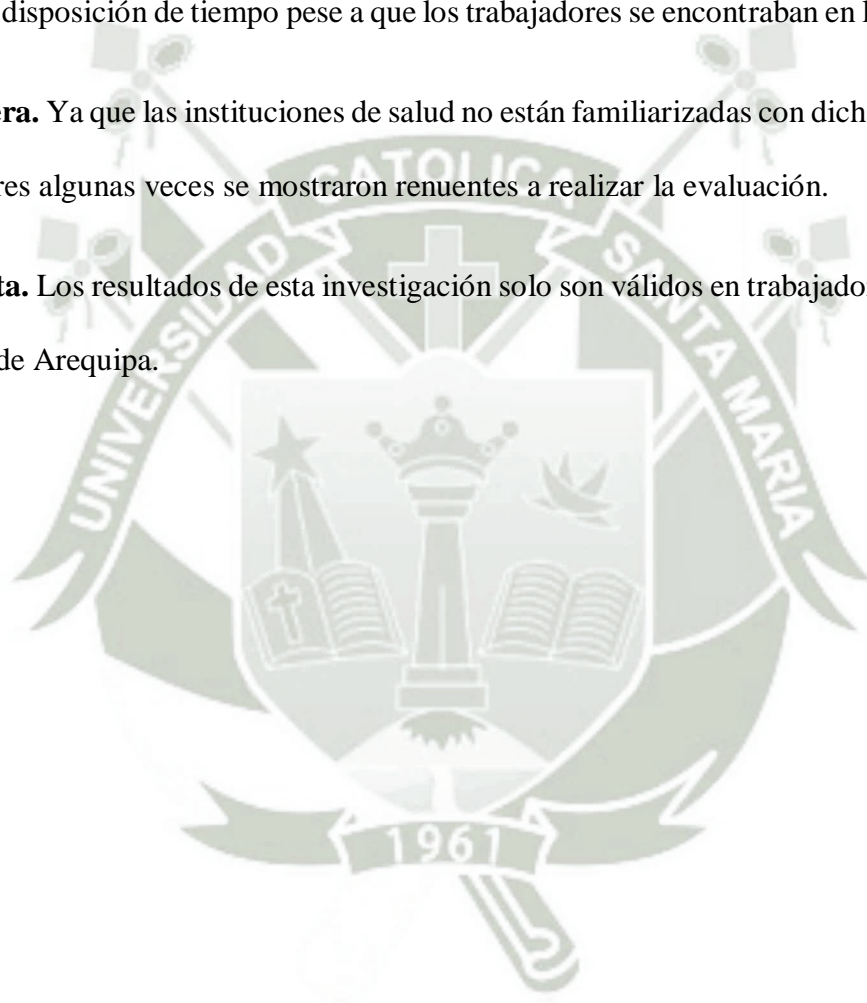
Limitaciones

Primera. En la organización en la que se aplicó los cuestionarios no tienen un horario que implica estar en la organización todos los días, ya que rotan turnos lo cual dificulta ubicar al personal extendió el tiempo de aplicación esperado.

Segunda. Debido a los cambios bruscos de actividad por emergencias en el personal se dificultaba la disposición de tiempo pese a que los trabajadores se encontraban en la organización.

Tercera. Ya que las instituciones de salud no están familiarizadas con dichas evaluaciones los trabajadores algunas veces se mostraron renuentes a realizar la evaluación.

Cuarta. Los resultados de esta investigación solo son válidos en trabajadores del Hospital de la Policía de Arequipa.



Referencias

- Asociación Psiquiátrica Americana (APA). (4ta. Edición). (1995). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson
- Brow y Moberg. (1990). *Comportamiento Organizacional*. 6ta Edición. México. Editorial Mosto
- Butron, M y Leon, M. (2016) *Clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora PALMYRA S.A.C de la ciudad de Arequipa* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Caballo, V. (2005). *Manual para la evaluación clínica de los trastornos psicológicos: estrategias de evaluación, problemas infantiles y trastornos de ansiedad*. Madrid: Pirámide
- Castillo, J y Marrero Y. El Clima Organizacional en la Empresa GEOCUBA Geodesia {sitio en internet}. {Citado 23 mayo 2017}. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos82/clima-organizacional-empresa-geocuba-geodesia/clima-organizacional-empresa-geocuba-geodesia.shtml>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall Internacional.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*. México. Editorial Prentice-Hall
- Likert, R y Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas
- Marcos, M. y Selva, J. (2016). “Estado de Ansiedad y Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete”. Journal of Negative and No Positive Results: JONNPR, (3), 100- 106

- Miguel-Tobal, J. y Casado, M. (1999). “Ansiedad: aspectos básicos y de intervención”. En E. G. Fernández-Abascal y F. Palmero (Eds.), *Emociones y salud* (pp. 91-124). Barcelona: Ariel.
- Mollepaza, J. y Ruiz, A. (2016) *Ansiedad estado competitiva y estrategias de afrontamiento: un estudio correlacional en atletas de alto rendimiento de las regiones de Arequipa, Cusco y Puno* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Palma, S (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima - Perú
- Piqueras, J., Martinez, A., Ramos, V., Rivero, R., García, L. y Oblitas, L. (2008). Ansiedad, depresión y salud. *Revista Suma psicológica*, 15, 1. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/1342/134212604002.pdf>
- Puchol, D. (2003). *Los trastornos de ansiedad: La epidemia silenciosa del siglo XXI*. Rev. Recuperado de <http://www.psicologiacentifica.com/trastornos-deansiedad-epidemia>.
- Reyes, J.A. (1997). *Trastornos de Ansiedad, guía práctica para diagnóstico y tratamiento*. Honduras: editorial Unah.
- Rodriguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. México. Editorial Alfaomega
- Rojas, E. (2014). *Como superar la ansiedad. La obra definitiva para vencer el estrés, las fobias y obsesiones*. Barcelona. Editorial Planeta
- Salkind, N.J. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice-Hall
- Sandín, B. (1990). *Factores de Predisposición en los Trastornos de Ansiedad*. Revista de Psicología General y Aplicada, 43, 343-351

Spielberg, C. (1972). *Anxiety as an emotional state. (Ed.), Anxiety Behavior* (pp. 23-49). New York: Academic Press.

Spielberg, C. y Diaz-Guerrero, R. (1975). *Inventario de Ansiedad: rasgo-estado*. México: El Manual Moderno.

Spielberger, C., Gorsuch, R. y Lushene, R. (1997). *Cuestionario de ansiedad Estado-Rasgo, STAI*. Madrid: TEA

Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnostico e Intervención*. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América

Sue, D. y Sue, S. (2010). *Psicopatología Comprendiendo la Conducta Anormal*. Novena Edición. Editorial Cengage Learning.

Sum, M (2015) *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.

Suni. A. y Callata. G. (2016). *Clima Laboral relacionado con el Síndrome de Burnout y Ansiedad estado* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú

Toro-Alvarez, F. (2009). *Clima Organizacional*. Colombia: CINCEL

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: El Manual Moderno.

Vizcarra M., Llaja V. y Talavera J. (2015). “*Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima*”. Perú. Informes Psicológicos, 15(2), 111- 126. <http://dx.doi.org/10.18566 /infpsicv15n2a06>

Zurita, M. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú



Anexos

Inventario de Ansiedad-Estado

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

	No en absoluto	Un poco	bastante	Mucho
1. Me siento calmado				
2. Me siento seguro				
3. Estoy tenso				
4. Estoy contrariado				
5. Estoy a gusto				
6. Me siento alterado				
7. Estoy preocupado actualmente por algún posible contratiempo				
8. Me siento descansado				
9. Me siento ansioso				
10. Me siento cómodo				
11. Me siento con confianza en mí mismo				
12. Me siento nervioso				
13. Me siento agitado				
14. Me siento "a punto de explotar"				
15. Me siento reposado				
16. Me siento satisfecho				
17. Estoy preocupado				
18. Me siento muy excitado y aturdido				
19. Me siento alegre				
20. Me siento bien				

Escala de Clima Laboral

Instrucciones

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

DATOS PERSONALES.

Edad:

Sexo:

Grado de Instrucción: Profesional ☐ Técnico ☐

CARGO ACTUAL.....

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACION!