



“Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**NIVELES DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE LA
OFICINA DE COORDINACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE URARINAS - IQUITOS 2022.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA

Bach. Psi. Alessandra Tafur Arnedo

ASESOR

Psic. Néstor Pérez Tenazoa. Mg.

San Juan Bautista, Región Loreto, Perú

2022

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**“NIVELES DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URARINAS - IQUITOS 2022”**

De los alumnos: **ALESSANDRA TAFUR ARNEDO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **9% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 16 de Setiembre del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/ri-a

428-2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación a todos para que puedan conocer un poco sobre el tema de ansiedad, y pueda ser ayuda en otras personas que necesiten al estar con este problema, a mi familia y mi ser adorado por su apoyo infinito el gran rol que desempeña como profesional y madre.

Alessandra Tafur Arnedo.

AGRADECIMIENTO

A dios por darme salud para cumplir con las metas que me trazo y brindarme la compañía y el apoyo de personas increíbles, como mi adorada familia ser bonito.

A mi mami por todo el esfuerzo que realiza a diario para encaminarme adecuadamente e inculcarme los valores que me permiten llegar hasta donde me lo proponga.

A mis seres de luz que siempre me cuidan, mis hermanitas por todo los momentos compartidos y futuros.

A mi amor bonito por su confianza y motivación constante.

A mis docentes que enseñan con sabiduría y formaron parte de todo este maravilloso proceso.

Finalmente, a cada persona que hizo que llegue este momento, mil gracias

Alessandra Tafur Arnedo.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 804-2022-UCP-FCS, del 26 de Julio del 2022**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

- ✦ **Psic. Elizabeth Guillen Galdos** **Presidente**
- ✦ **Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros** **Miembro**

Como Asesor: **Psic. Mgr. Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11:00 a.m. horas, del día Martes 27 de Setiembre del 2022, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"NIVELES DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DE COORDINACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URARINAS – IQUITOS 2022"**.

Presentado por la sustentante: **ALESSANDRA TAFUR ARNEDO**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

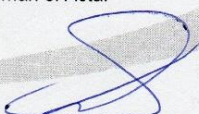
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

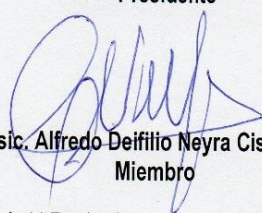
RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD CON NOTA: 17**

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Psic. Elizabeth Guillen Galdos
Presidente


Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros
Miembro

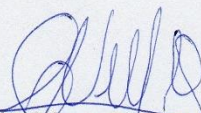
CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

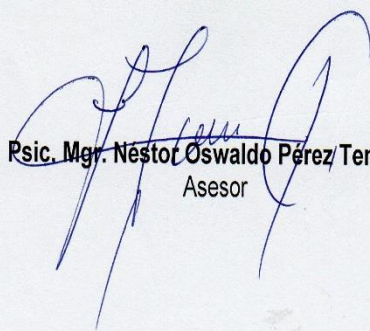
TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, DENOMINADO: NIVELES DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DE COORDINACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URARINAS - IQUITOS 2022



Psic. Elizabeth Guillen Galdos
Presidente



Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros
Miembro



Psic. Mgr. Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa
Asesor

Índice de contenido

Portada	i
Constancia del Antiplagio	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Hoja de Acta de Sustentación	v
Hoja de Aprobación	vi
Índice de contenido	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
1. Introducción	10
2. Planteamiento del problema	17
3. Objetivos	21
3.1 Objetivo general	21
3.2 Objetivos específicos	21
4. Variables	21
5. Operación de variables	22
6. Hipótesis	22
7. Metodología	22
7.1 Tipo y diseño de investigación	22
7.2. Población y muestra	23
a. Población	23
b. Muestra y muestreo	23
c. Criterios de inclusión y exclusión	24
7.3. Técnicas e instrumentos	24
7.4. Proceso de recolección de datos	26
7.5. Análisis de datos	26
7.6. Consideración ética	26
8. Resultados	26
9. Discusión	31
10. Conclusión	33
11. Recomendaciones	34
12. Referencias Bibliográficas	34
Anexos	
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	39
Anexo N° 2: Carta de presentación a la Institución	41
Anexo N° 3: Carta de autorización de la institución	42
Anexo N° 4: Consentimiento informado	43
Anexo N° 5: Compromiso de honor	44
Anexo N° 6: Instrumento de estudio	45

RESUMEN

La investigación Identifica el nivel de ansiedad de los trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

El estudio con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño descriptivo simple. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional siendo la muestra 20 trabajadores, se utilizó la técnica psicométrica y el instrumento la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EAA).

Para el análisis de los datos se consideró el software estadístico SPSS v23, obteniéndose los siguientes resultados: el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores, el 60% fueron de sexo masculino y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% manifestaron una ansiedad mínima a moderada y el 5% mostraron ansiedad marcada a severa. El 40% de trabajadores fueron de sexo femenino y el 20% no manifestaron ansiedad, el 10% mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 10% nivel de ansiedad marcada a severa. el nivel de ansiedad de acuerdo a la edad que presentan los trabajadores, el 70% tuvieron de 24 a 44 años y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% de los trabajadores manifestaron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 15% nivel de ansiedad marcada a severa. El restante de los trabajadores no presentó ansiedad en 20% y el 10% mostraron nivel de ansiedad mínima a moderada. Concluye: el nivel de ansiedad de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas el 50% no tuvo ansiedad, los trabajadores mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada en 35% y el 15% presentó una ansiedad marcada a severa.

Palabras claves: ansiedad, trabajador

ABSTRACT

The research identifies the level of anxiety of the workers of the coordination office of the district municipality of Urarinas, Iquitos 2022.

The study has a quantitative approach, descriptive and simple descriptive design. The population consisted of 30 workers, a non-probabilistic sampling of intentional type was used, the sample being 20 workers, the psychometric technique was used and the instrument was the Zung anxiety self-assessment scale (EAA).

The SPSS v23 statistical software was used for data analysis, obtaining the following results: the level of anxiety according to the sex of the workers, 60% were male and 30% showed no anxiety, 25% showed minimal to moderate anxiety, and 5% showed marked to severe anxiety. The level of anxiety according to the age of the workers, 70% were between 24 and 44 years old and 30% showed no anxiety, 25% of the workers showed a minimum to moderate level of anxiety and 15% showed a marked to severe level of anxiety. The remaining 20% of the workers showed no anxiety and 10% showed minimal to moderate anxiety level. It concludes: the anxiety level of the workers of the coordination office of the district municipality of Urarinas 50% had no anxiety, the workers showed a minimum to moderate level of anxiety in 35% and 15% showed a marked to severe anxiety.

Key words: anxiety, worker

1. INTRODUCCIÓN

La ansiedad es una afección mental en donde el sujeto esta frecuentemente preocupado o ansiosos por contextos diversas, es un sentimiento de recelo, e intranquilidad, también se puede manifestar que la persona sude, incrementa sus palpitaciones y esta tenso, puede ocurrir cuando un sujeto presente que algo le va a pasar y está relacionada con el estrés.

Según la OMS, indica que es una enfermedad no mortal, pero si se descuida la persona puede ocurrir un desenlace fatal, la ansiedad es una perturbación psiquiátrica importante a nivel mundial en la actualidad más de 264 millones de sujetos la padecen a nivel mundial

En el Perú, la ansiedad la presenta 1 de cada 3 sujetos debido al confinamiento obligatorio frente a la COVID – 19, afirmación dada por el Dr. Ayar Nizama Vía, especialista en psiquiatría del Instituto Nacional de Salud Mental, los trabajadores en la ciudad de Iquitos no están ajenos a esto ya que la adaptación al trabajo remoto y al poseer una conectividad muy pobre en nuestra localidad es un poco complicado desempeñar labores en los colaboradores de la Municipalidad de Urarinas ya que algunos no poseen una preparación adecuada de informática, esta situación preocupa a los trabajadores, se les nota preocupados, cansados y nerviosos al ver que los días pasan y no pueden con la entrega de sus informes a tiempo.

Es así, que la ansiedad en los trabajadores de la Municipalidad de Urarinas aumentó ya que la presión laboral se incrementó, esto se ha manifestado en la salud física y en su desempeño laboral.

El problema general del estudio trata de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?

El objetivo general de la investigación fue analizar el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas ciudad Iquitos, 2022.

La investigación tuvo como finalidad analizar el nivel de ansiedad y cuyos resultados serán de mucha utilidad para poder buscar estrategias para reducir los niveles de ansiedad en los trabajadores.

Los antecedentes de estudio que se presentan son los siguientes:

Mengual, C., y Acosta, W. (2020), en Barranquilla - Colombia, desarrolló una investigación “Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad” y el trabajo concluyó, tuvieron ansiedad leve el 82%, 9% con ansiedad moderada, 3% con ansiedad severa y el 6% no presentó ansiedad. Mostraron ansiedad severa las mujeres en 64% y los varones en 36%, presentaron ansiedad moderada, los varones con el 76% y las mujeres con 24%, con ansiedad leve, las mujeres con 73% y los varones con 27%. Respecto al sector, el 100% presento ansiedad severa y son del sector privado.

Apunte, E. (2020), en Ambato – Ecuador, desarrolló un estudio “La ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA de Ambato” y la investigación concluyó, el 45,3% no presenta ansiedad, el 28% tuvieron una ansiedad esperada, el 16,8% muestran ansiedad con elevación leve, el 9,3% su ansiedad es significativa y el 0,6% tuvieron ansiedad extrema. También se evidencia que los niveles de ansiedad no influyen en el clima laboral de los trabajadores de la empresa, se verificó que los trabajadores en 17% muestran un nivel de ansiedad leve.

López, M. (2018), en Ambato – Ecuador, se desarrolló una investigación “Niveles de ansiedad en las y los trabajadores de los Centros Infantiles del Buen Vivir del Canton” y la investigación concluyó, el 44,6% de los trabajadores no presentó ansiedad, el 42,96% mostro un nivel de ansiedad leve y el 12,6% presentaron un nivel de ansiedad moderada a grave. Sobre la ansiedad estado,

el 61,7% tuvieron un nivel mediano, el 24% niveles altos de ansiedad y el 14,3% no presentan ansiedad y respecto a la ansiedad rasgo, el 56% de los trabajadores mostró nivel mediano, el 36% nivel bajo y el 8% presentaron nivel alto.

Chura, G., y Flores, D. (2021), en Arequipa – Perú, desarrolló una investigación “Ansiedad y estrés laboral en personal de salud del distrito de Cayma” concluyó, los niveles de ansiedad son bajos en los trabajadores, respecto al sexo, presentaron nivel mínimo los varones con el 87,5% y las mujeres con 63,6%, nivel moderado, las mujeres con 22,7% y los hombres con 12,5%. Sobre la edad, el grupo menor de 33 años mostro una ansiedad grave en 12,5% y el de 49 a 55 años ambos presentaron nivel de ansiedad leve en 33,3%. Sobre condición laboral, los nombrados no presentan un nivel de ansiedad y los contratados muestran un nivel grave de ansiedad en 12,5%.

Álvarez, Y., y Paucar, L. (2020), en Huancayo – Perú, desarrolló un estudio “Nivel de ansiedad en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Chilca” y la investigación concluyó, el 44% mostró un nivel de ansiedad de muy bajo a bajo. el 26% de los trabajadores tuvo un nivel de ansiedad alto, el 22% tuvieron un nivel ansiedad muy alta y el 8% mostró un nivel promedio de ansiedad. En la ansiedad estado, el 48% mostró un nivel de ansiedad de alto a muy alto, el 48% tuvieron un nivel de ansiedad muy bajo a bajo y solo el 4% mostró un nivel promedio de ansiedad. La ansiedad rasgo, el 26% tuvieron un nivel bajo de ansiedad, el 24% nivel muy alto, el 22% nivel muy bajo, el 22% nivel alto de ansiedad y el 6% presentaron nivel promedio. Según el sexo en la ansiedad estado los varones tuvieron un nivel muy alto de ansiedad en 18% referente a las mujeres en 6%, y en la ansiedad rasgo mostraron ansiedad muy alta los varones con 16% y las mujeres con 8%.

Pineda, A. (2019), en Tacna – Perú, desarrolló una investigación “Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales” y el estudio concluyó, el 60% de los trabajadores no presentaron ansiedad, el 28,5% mostraron ansiedad leve y el 11,5% presentaron un nivel de ansiedad moderada / grave. Sobre el sexo, los varones no

presentaron ansiedad en 61,2% y las mujeres en 44,4%. Con ansiedad leve, las mujeres tuvieron en 33,3% y los varones en 28,1% y mostraron ansiedad moderada/grave, las mujeres en 22,2% y los varones en 10,7%. El grupo de edad entre 30 39 años tuvo un nivel de ansiedad moderada /grave en 13,1% y los trabajadores que tuvieron dos hijos presentaron ansiedad moderad/grave en 15,3%, se evidencia correspondencia significativa entre la ansiedad y el estrés laboral de los trabajadores.

El marco teórico se estructuró mediante la siguiente manera:

Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003), estos autores la relacionan con temor, miedo, confusión, amenaza, estrés, entre otros.

Spielberg, C. (1980), indica que son reacciones emocional desagradables, dadas por estímulos exteriores, que el sujeto lo ve como amenazante, este estímulo consigue modificaciones de conducta y fisiológicas en el individuo.

Navas, J. (1990), argumenta que son estados emocionales o son mezclas de sentimientos que involucran formas conductuales con reacciones fisiológicas.

Mischel, W. (1990), este autor se basa que los sujetos poseen en su interior amenazas, que son distintas en otros, esto le induce al sujeto a poseer temor.

Cano, A. (2002), son reacciones emocionales que nacen ante situaciones que el sujeto considera como amenazas, son formas de reaccionar ante estados estresantes con respuestas subjetivas, conductuales y fisiológicas.

Dentro de los modelos teóricos de la ansiedad, se presenta tres modelos: **Modelo conductual**, según Hull, C. (1952), observa a la ansiedad como componente de motivación, que es básico al dar respuesta a un estímulo. Se relaciona a la ansiedad como desafíos que inducen a esta, como respuesta emocional, estímulo discriminativo, y se le relaciona de manera funcional en base a o vivido. Según esta dirección, la ansiedad se aprende con el tiempo, observando, por eso la respuesta para frenar contextos de bloqueos, otorgan soluciones diferentes entre personas, es aquí en donde aparece el temor como

respuestas a la ansiedad, nos indica que el aprendizaje es espacio de las conductas de ansiedad. **Modelo cognitivo**, mostrada de los años 60, es la explicación que da el modelo conductual, mostrando los procesos cognitivos, antes de las formas conductuales de los sujetos. Cimentado en investigaciones de procesos mentales, como: conocimientos, memoria, ideas, respuestas mentales que se encuentran el actuar del sujeto. Lo dicho por Lazarus, Beck y Meichenbaum (como se citó en Sierra, J., Ortega, V., Zudeibat, I. 2003, p. 25), se centran en el concepto del estrés y las maneras de enfrentarlo, mostrando la importancia del proceso cognitivo. El aporte que muestra este enfoque es el desafío al paradigma estímulo - respuesta, que se usa para poder entender la ansiedad. Estos procesos se muestran al tener una señal de agresión y la respuesta que emana del sujeto. La persona siente la situación, valora y evalúa los pormenores, sabe que su resultado es amenazante, inicia una reacción de ansiedad, está inmersa en procesos cognitivos, escenarios iguales producen reacciones de ansiedad según el nivel de fuerza. Las personas con ansiedad ven la realidad como amenazador, pero no es cierto, en ocasiones el escenario puede no tener provocación y se acompaña de señales subjetivas como miedo, pánico, nerviosismo, atención selectiva a la amenaza (DSM IV, 1994, pp. 401 – 402).

Beck, A., y Clark, D. (como se citó en Sierra, J., Ortega, V., y Zudeibat, I. 2003, p.23), detallan en su modelo de ansiedad, técnicas basada en procesos cognitivos, donde observa que la anticipación es crucial en la ansiedad. Postulado de la ansiedad de Beck. Asimismo, Beck, A., y Clark, D. (1997), en su modelo de ansiedad y pánico, las respuestas son continuaciones del proceso de datos, basado en emociones continuas, se debe tener en cuenta el tiempo para anteceder la respuesta de ansiedad. Beck, A., y Emery, G. (1985), en los disturbios sentimentales, empiezan al analizar la información, es por eso cuando una persona presenta ansiedad, este valora las maneras de peligro y como la persona afronta eso. Beck, A., y Clark, D. (1988), indican como las opiniones se muestran y como perturban al procesar los datos, ya que estos que están dentro del sistema se codifican y jamás se olvidan, es así que el perfil ansioso muestra proposiciones cognitivas, correspondiendo a peligro psíquico y físico. selectividad al procesar indicios de amenaza, son provocaciones del exterior e

interior. Valor negativo, para cada situación lo ideal es anticiparse a futuro. **Modelo cognitivo conductual.** Es la unión de dos enfoques el cognitivo y conductual, donde están presentes en el comportamiento del sujeto, y sus elementos que interceden, modelo como los sujetos procesan datos, aprenden, y responden según sus emociones, el modelo investiga que mediante lo observado se inician ideas que aportan respuestas en un contexto. Se observa lo asimilado. Este modelo enlaza a autores como Bowers, Endler, y Magnusson, (como se citó en Sierra, J., Ortega, V., y Zudeibat, I. 2003, p. 26), indica que el comportamiento se determina por el intercambio de las particularidades de la persona y más aún cuando presenta ansiedad, esto promueve etapas de intervención donde diversas variables ayudan al análisis, las cuales determinan las ideas, emociones, incitaciones discriminativas, que promueven las conductas del sujeto.

Según Carrillo, I. (2006), indica que el sistema cognitivo del estado de ansiedad, se basa, imágenes, ideas, formas de pensar, de forma subjetiva, así como la influencia en las funciones como el temor, inseguridad (esto es en sujeto con alta ansiedad, tienen pensamiento inverso), aprensión (son respuestas de miedo en forma física), pensar negativamente (incapacidad), anticipación (no puede concentrarse, amenazas, no presenta control, no puede tomar decisiones). Los síntomas fisiológicos, se centra en la actividad de los distintos sistemas del cuerpo del sujeto como: pulso acelerado, palpitaciones, calor, tensión arterial alta, etc., (síntomas cardiovasculares), ahogamiento, opresión e torácica, respiración rápida (síntomas respiratorios), diarrea, náuseas (síntomas gastrointestinales), eyaculación precoz, micciones frecuentes, impotencia (síntomas genitourinarios), temblores, tensiones en músculos, dolor cabeza, hormigueo (síntomas neuromuscular), mareos, boca seca, sudor (síntomas neurovegetativos). Los síntomas motores centrados en formas de comportarse según actividades fisiológica y subjetiva: accionar torpe, movimientos repetidos, tartamudear, problemas verbales, hiperactividad, se considera a la ansiedad como función de adaptación al medio.

Asimismo, Gonzáles, M., Mata, I., y Mena, E. (2007), mencionan ciertas características que presentan algunos trabajadores, como la baja autoestima, tristeza, abandono personal, pensamientos negativos, querer suicidarse, problemas sexuales, alergias. También se observa pérdida de memoria, no puede concentrarse la persona y este estado mejora cuando mejora los síntomas depresivos.

Según Carrión, O., y Bustamante, G. (2008), los autores indican que la ansiedad desmejora el rendimiento de las actividades a realizar, sin embargo, el desempeño normal requiere de cierto grado de ansiedad siendo indispensable, desde hace un tiempo los estudios sobre trabajo han sido tomados por distintas disciplinas, el objetivo es identificar como repercute el estado emocional en el trabajo, satisfacción y producción. En estos estudios se ha comprobado para diversos sujetos, las relaciones interpersonales, y los ambientes laborales, son fuente de ansiedad, que es causada por la competencia continua, eficiencia en las empresas, uso de tecnología, ya que se requiere actualizaciones y esfuerzos para conseguir capacidades. La ansiedad adecuada es la positiva que presenta motivación, en si la ansiedad participa de manera activa frente a los comportamientos de adaptación frente al estrés, entonces los grados de ansiedad adecuados ayudan a la calidad de actividades y al rendimiento del sujeto, pero si esta aumenta, se siente malestar y baja el rendimiento.

Oblitas, L. (2009), sostiene que las evidencias que existen sobre los efectos de la ansiedad perjudicando el rendimiento se manifiestan por la intranquilidad que se suscitan en los estados de ansiedad, pero en ocasiones se observa que diferentes sujetos consiguen igual rendimiento en distintas áreas que sujetos con baja ansiedad, teniendo mayor desgaste, producto del esfuerzo realizado.

Es así que la ansiedad en el trabajo, es resultado de contextos que son amenazas para el sujeto. Pambay, J. (2006), indica que la cantidad de desempleados debido a muchos factores como recortes, cambios, fusiones, reorganizaciones, etc., que se suscitan han llevado al colaborador a una inseguridad laboral. Esto se da en todo el mundo, ocasionando problemas de salud mental, donde se concentran las siguientes fobias como: angustia,

ansiedad general, agorafobia. También se menciona que la ansiedad laboral ocasiona estrés laboral, produciendo una serie de síntomas que molesta en el trabajo y minimiza la calidad de vida, y se espera que no pase a mayores. Es por eso que la ansiedad laboral es motivo frecuente de deserción laboral.

Las causas más comunes que generan la ansiedad laboral, es la poca claridad en las opiniones, problemas al tomar decisiones, repercusión en el sueño, mal humor, cansancio total, y trastornos en los hábitos. Según Vélez, M. (2013), argumenta que en el trabajo es fuente de estrés y aflicciones, que, si no podemos manejarlas, se pierde la estabilidad emocional, siendo no necesario que se tenga dificultades laborales para que este produzca ansiedad. También se debe considerar la presión, la responsabilidad extrema, la competitividad, compañeros, jefes, son motivos de ansiedad, que culminan con baja laboral. Pero en ocasiones el perfeccionismo, puede derrumbar lo conseguido a través del tiempo, se recomienda que el trabajo no sea participe de ansiedad.

Los tratamientos de ansiedad, e basa en uso de fármacos, pero es recomendable antes de usarlos ver a un especialista, yendo a una terapia de ansiedad. De la Parra, I., Cortelezzi, M., y Lombardi, E. (2006), indica que una forma de aliviar el climaterio en las mujeres y mejorar su calidad de vida es el uso de la hormona liberadora de tiotropina.

Según Barberá, E., y Martínez, I. (2004), nos dice, que esta terapia su objetivo es aumentar el nivel de hormona reproductivas, que la persona no produce ya, aplicándose de por vida. Estudios determinan que esta forma de tratar mediante hormonas tiene beneficios, pero muestra inconvenientes, este tratamiento ayuda a ciertas mujeres que fuman, ingieren alcohol y son obesas.

Asimismo, Saiz, et al. (como se citó en Sum, 2015), puntualizan que la ansiedad es una respuesta avizora ante una amenaza al sujeto, la manera de tratar es parecido a las manifestaciones psíquicas de estrés. se usa ansiolíticos. Sin embargo, cuando la ansiedad es ya una patología, el tratamiento será:

- Cuando exista trastorno de pánico, utilizar ansiolíticos, para prevenir crisis administrar antidepresivos, pudiendo durar de 6 a 12 meses.

- Las fobias, en primer lugar, se debe distinguir el tipo, si es primaria (tratar como la ansiedad), si es grave, se debe recurrir a un especialista.
- Se requerirá de un psiquiatra si se llega al trastorno obsesivo – compulsivo, cuyo tratamiento es mixto, ayuda psicológica para cambiar la conducta y uso de fármacos.

En ese sentido, la presente investigación que está dividida en cuatro partes:

La primera parte, presenta el planteamiento del problema, esto es, la descripción del problema, objetivo, variable y la operacionalización de las variables.

La segunda parte, se detalla, la metodología, esto es, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, proceso de recolección de datos, análisis de datos y las consideraciones éticas.

La tercera parte, se presenta los resultados y la discusión.

La cuarta parte, se hacer referencia a las conclusiones y recomendaciones.

En la investigación se formula, por ultimo las referencias bibliográficas y el instrumento de recolección de datos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Entre los tormentos más frecuentes en salud mental, está la ansiedad y en la actualidad es un problema de salud pública, según la OMS indica que más de 264 millones de sujetos padecen de ansiedad a nivel mundial, este desorden afecta a los empleados supone de pérdidas de productividad al año. La ansiedad es una respuesta fisiológica de alarma, para luchar ante una amenaza, sin embargo, cuando se habla de ansiedad laboral, es cuando esta se produce en un ambiente de trabajo. Este estado de ánimo, o impaciencia emocional restringe sus capacidades del trabajador (Frías, L. 2019).

Las organizaciones no consideran los causales de la ansiedad laboral, y no brindan a los trabajadores los recursos necesarios para realizar su labor, no observan que puede existir un compañero abusivo creando ambientes tóxicos, sueldos bajos, el personal trabaja por cumplir, los empleados realizan la misma labor siempre, y en ocasiones existe temor por parte del trabajador al no cumplir con las expectativas del cargo. Los directivos deben observar a sus trabajadores y poder distinguir si se presentan algunos síntomas, como sensación de temor, personal obsesionado con la rutina e incapacidad de concentrarse, si fuera así, actuar de inmediato ya que se encontrarían con un posible caso de ansiedad.

Este desorden que se da en el trabajo se basa en la concepción de un desequilibrio entre las labores que desempeñan y los recursos que se disponen. También influye la exigencia interna y externa, el miedo a la valoración negativa o perder el trabajo son constante de incremento ansiedad laboral, también se presenta en sujetos la perfección excesiva y tendencias a controlarlo, también se presenta en una comunicación escasa o una participación inexistente al tomar decisiones también eleva el nivel de ansiedad. La ansiedad en el trabajo presenta distintos síntomas como sociales, psicológicos y físicos, siendo los más comunes en los trabajadores la inseguridad, opresión en el pecho, taquicardias, sin pasar por alto los problemas de atención. Según Arcones, B. (2022), La ansiedad laboral en las organizaciones es común lo importante es identificarle y evitarle para ello debemos pensar con calma y tratar de manejar nuestras emociones y antes de que las cosas estén fuera de control al consultar con un experto en psicología laboral que se encargan del estudio de los trabajadores, comportamiento y el entorno laboral, indica que debemos promover una salud mental en las empresas, esto es fructífero para los trabajadores como para la empresa, ya que el empleado incrementará su rendimiento y por otro lado existirá un mejor clima laboral.

La investigación tuvo una delimitación social conformada por los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas en la ciudad de Iquitos, la delimitación temporal refiere a que el estudio se realizó en el año 2022 y la delimitación espacial, indica que la población de la

investigación se ubicó en la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas en la ciudad de Iquitos.

Es importante señalar que en la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas no se ha desarrollado ningún estudio referente a la ansiedad que puede existir en el personal.

En la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, en la ciudad de Iquitos, después de haber pasado por los peores momentos de la pandemia COVID – 19, se observó que los trabajadores, presentan inseguridad, problemas de atención, se aíslan, y en ocasiones irritables.

Es por eso que es importante realizar la presente investigación de la ansiedad de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, con la finalidad de mejorar el problema existente; en ese sentido, se planteará la siguiente interrogante de investigación:

2.2. Problema general

¿Cuál es el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?

2.3. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las características socio demográficas de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?
- b. ¿Cuál es el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?
- c. ¿Cuál es el nivel de ansiedad de acuerdo a la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad de Iquitos, 2022?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Identificar el nivel de ansiedad en trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las características socio demográficas en trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.
- b. Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.
- c. Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo a la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad de Iquitos, 2022.

4. VARIABLE

Variable independiente: Ansiedad

5. OPERACIÓN DE VARIABLE

Definición conceptual

Reacción adaptativa de emergencia que nace mediante distintos contextos que un sujeto percibe como amenazas activándose los mecanismos de defensa del SNC, y la liberación de catecolaminas Tyler (como se citó en Riveros, Hernández y Rivera, 2007).

Definición operacional

La variable ansiedad se operacionalizará mediante sus dimensiones afectivas y somáticas del instrumento de ansiedad de Zung.

Cuadro 1.

Variable, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensiones	indicadores	Ítems	Índices	Instrumento
Ansiedad	Afectiva	Intranquilidad Temor	1,2,3,4,5	1=Nunca o Casi Nunca	Escala de ansiedad de Zung (EAA)
	Somática	Temblores Mareos	6,7,8,9,1 0 11,12,13 ,14 15,16,17 ,18 19,20	2=A veces 3=Con bastante Frecuencia 4=Siempre o casi siempre	

Fuente: Autoría propia

6. HIPÓTESIS

La presente tesina no se formulará hipótesis ya que es un estudio descriptivo, sólo se formulan hipótesis cuando se pronostica una cifra o hecho (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

7. METODOLOGÍA

7.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue descriptivo, ya que describe e interpreta resultados de cosas o grupo de personas (Arias, 2006)

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental ya que no se manipula la variable de estudio y transversal porque se midió en un solo momento.

M → O

Donde:

M: Muestra de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas.

O: observación y medición de la ansiedad.

Características sociodemográficas

Edad

Sexo

Estado civil

Grado de instrucción

7.2. Población y muestra

a. Población

La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, 2022.

b. Muestra y muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 20 trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, 2022.

c. Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

- Personal del sexo masculino o femenino que labore en la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, 2022.

- Personal con condición laboral de contrato o nombrados que pertenezcan a la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas en la ciudad Iquitos.
- Trabajadores que desearon participar en la investigación.
- Personal con edades entre los 18 a 65 años de edad que trabajen en la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas en la ciudad Iquitos.

Exclusión

- Trabajadores que no pertenezcan a la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, 2022
- Trabajadores que no aceptaron participar en la investigación.

7.3 Técnicas e instrumentos

Técnica

Psicométrica

Instrumento

Se utilizó la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EAA), que contiene 20 ítems, comprenden dos dimensiones la afectiva (5 ítems) y la somática (15 ítems). La interpretación se da a mayor puntuación mayor grado de ansiedad, teniendo en cuenta que la puntuación media que dieron los pacientes con trastorno de ansiedad es de $62 \pm 13,8$; comprende los rangos (< 45 no hay ansiedad; 45 – 59 ansiedad mínima a moderada; 60 – 69 ansiedad marcada a severa; ≥ 70 ansiedad grado máximo).

La validez se dispone de pocos estudios de validación de sus valores psicométricos. La correlación entre la puntuación de cada ítem y el total oscila entre 0,64 y 0,65. Los coeficientes de correlación fueron estudiados por Zung. Entre ASI y SAS, es de 0,66 entre ASI y Taylor Manifest Anxiety Scale de 0,33.

Ficha técnica Escala de autovaloración de la ansiedad ZUNG - EAA	
Autor	W. Zung
Año de aplicación	1971
Aplicación	Adolescentes y Adultos
Aspecto a evaluar	Intensidad de ansiedad
Descripción	20 enunciados que miden la ansiedad, 5 hacen referencia a síntomas afectivos y 15 a síntomas somáticos de ansiedad. A partir de ahora haremos referencia a la ASI que es la que presentamos en este programa
interpretación	La puntuación total es la suma de las de todos los ítems. A mayor puntuación, mayor grado de ansiedad. La puntuación media obtenida en pacientes con trastorno de ansiedad es de $62 \pm 13,8$. En otras patologías psiquiátricas como esquizofrenia, depresión, trastornos de la personalidad o trastornos transitorios la puntuación osciló entre $49,4 \pm 15,9$ y $52,6 \pm 13,6$. Esta diferencia es estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Los resultados no parecen influenciarse por la edad, pero sí por el sexo, la clase social, la profesión, la religión y la nacionalidad
Validez y fiabilidad	Zung (1965) valida las escalas (EAA y EAMD) en pacientes, de consultorios externos en el Duke Psichiasytk Hospital con diagnóstico de depresión y ansiedad y otros desordenes de la personalidad, encontrando altas correlaciones en las puntuaciones. En 1968 realizó la validación de tipo transcultural, aplicando las escalas en Japón, Inglaterra, Checoslovaquia, Australia y Alemania, en 74 pacientes con diagnóstico de depresión y en sujetos normales un promedio de 33. En este mismo trabajo delimito sus niveles de cuantificación de la ansiedad y la depresión. La correlación entre la puntuación de cada ítem y el total oscila entre 0.34 y 0.65. Los coeficientes de correlación fueron estudiados por Zung. Entre ASI y SAS es de 0.66.

7.4 Proceso de recolección de datos

El procedimiento en la recolección de datos fue:

- Solicitó autorización al Sr. Alcalde Jimmy Linares Rojas
- Aplicó el Instrumento.
- Sistematizó y procesó los resultados.
- Analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a los objetivos de estudio.
- Elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales.

7.5 Análisis de datos

El presente estudio no tuvo hipótesis por ser descriptivo, el análisis se realizó en base los objetivos y se utilizó el programa estadístico SPSS v23, según el siguiente procedimiento: se elaboró una base de datos, posteriormente se procedió a organizar la información en tablas de frecuencias y figuras con la respectiva frecuencia relativa, se interpretaron los resultados en base a los objetivos de investigación.

7.6 Consideración ética

Se respetó los derechos humanos de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad de Urarinas mediante la anonimidad, confidencialidad durante la recolección de los datos.

8. RESULTADOS

Objetivo general

Identificar el nivel de ansiedad de los trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

Tabla 1.

Nivel de Ansiedad de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas

Niveles de ansiedad	Frecuencia	%
No hay ansiedad	10	50,0
Presencia de ansiedad mínima a moderada	7	35,0
Presencia de ansiedad marcada a severa	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación

Tabla 1, se presenta el nivel de ansiedad de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, del total de trabajadores, el 50% no tuvo ansiedad, los trabajadores mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada en 35% y el 15% presentó una ansiedad marcada a severa.

Objetivo específico 1.

Identificar las características socio demográficas de los trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

Tabla 2.

Características sociodemográficas de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas

Características socio demográficas	fi	%
Sexo		
Masculino	12	60
Femenino	8	40
Total	20	100
Edad (años)		
24 – 32	6	30
33 – 38	4	20
39 – 44	4	20
45 - 49	4	20
50 - 55	2	10
Total	20	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Tabla 2, se presenta las características sociodemográficas de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, del total de trabajadores, la mayor parte fue de sexo masculino y el 40% son del sexo femenino, la mayor parte de trabajadores están entre las edades de 24 – 44 años y el 30% presentan edades entre 45 – 55 años.

Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

Tabla 3.

Nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas

Sexo		Nivel de Ansiedad			Total
		No hay ansiedad	Presencia de ansiedad mínima a moderada	Presencia de ansiedad marcada a severa	
Masculino	fi	6	5	1	12
	%	30,0%	25,0%	5,0%	60,0%
Femenino	fi	4	2	2	8
	%	20,0%	10,0%	10,0%	40,0%
Total	fi	10	7	3	20
	%	50,0%	35,0%	15,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

Tabla 3, se presenta el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, del total de trabajadores, el 60% fueron de sexo masculino y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% manifestaron una ansiedad mínima a moderada y el 5% mostraron ansiedad marcada a severa. El 40% de trabajadores fueron de sexo femenino y el 20% no manifestaron ansiedad, el 10% mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 10% nivel de ansiedad marcada a severa.

Objetivo específico 3.

Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad de Iquitos, 2022.

Tabla 4.

Nivel de ansiedad de acuerdo a la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas

Edad (años)		Nivel de Ansiedad			Total
		No hay ansiedad	Presencia de ansiedad mínima a moderada	Presencia de ansiedad marcada a severa	
24 -32	fi	2	3	1	6
	%	10,0%	15,0%	5,0%	30,0%
33 - 38	fi	1	1	2	4
	%	5,0%	5,0%	10,0%	20,0%
39 - 44	fi	3	1	0	4
	%	15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
45 - 49	fi	2	2	0	4
	%	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
50 - 55	fi	2	0	0	2
	%	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
Total	fi	10	7	3	20
	%	50,0%	35,0%	15,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

Tabla 4, se presenta el nivel de ansiedad de acuerdo a la edad que presentan los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, del total de trabajadores, el 70% tuvieron de 24 a 44 años y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% de los trabajadores manifestaron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 15% nivel de ansiedad marcada a severa. El restante de los trabajadores no presentó ansiedad en 20% y el 10% mostraron nivel de ansiedad mínima a moderada.

9. DISCUSIÓN

La ansiedad es uno de los problemas de salud ya que se manifiesta en el nivel fisiológico, motor y cognitivo afectando directamente al desempeño laboral, en el ambiente educacional la sobrecarga, individualismo, la prisa, rivalidad, las tareas fragmentadas y la poca formación son algunas fuentes de ansiedad y estrés en docentes.

Los resultados de ansiedad, muestran el 50% de trabajadores no tuvo ansiedad, los trabajadores mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada en 35% y el 15% presentó una ansiedad marcada a severa. Se complementa con Chura, G. (2021), en su investigación “Ansiedad y estrés laboral en personal de salud en el centro de salud del distrito de Cayama” observó que los niveles de ansiedad son bajos en los trabajadores. También se complementa con Mengual, C., y Acosta, W. (2020), en su investigación “Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad”, observó, tuvieron ansiedad leve el 82%, 9% con ansiedad moderada, 3% con ansiedad severa y el 6% no presentó ansiedad. Se complementa con Apunte, E. (2020), en su investigación “La ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A de Ambato”, observó el 45,3% no presenta ansiedad, el 28% tuvieron una ansiedad esperada, el 16,8% muestran ansiedad con elevación leve, el 9,3% su ansiedad es significativa y el 0,6% tuvieron ansiedad extrema. Se complementa con Álvarez, Y., y Paucar, L. (2020), en su investigación “Nivel de ansiedad en épocas de pandemia en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Chica”, observó el 44% mostró un nivel de ansiedad de muy bajo a bajo. el 26% de los trabajadores tuvo un nivel de ansiedad alto, el 22% tuvieron un nivel ansiedad muy alta y el 8% mostró un nivel promedio de ansiedad. Coincide con Pineda, A. (2019), en su investigación “Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales”, observó el 60% de los trabajadores no presentaron ansiedad, el 28,5% mostraron ansiedad leve y el 11,5% presentaron un nivel de ansiedad moderada / grave. Se complementa con López, M. (2018), en su investigación “Niveles de ansiedad en los trabajadores de los Centros infantiles del Buen Vivir, del Cantón Ambato”,

observó el 44,6% de los trabajadores no presentó ansiedad, el 42,96% mostraron un nivel de ansiedad leve y el 12,6% presentaron un nivel de ansiedad moderada a grave.

Los resultados de la ansiedad de acuerdo al sexo fueron el 60% fueron de sexo masculino y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% manifestaron una ansiedad mínima a moderada y el 5% mostraron ansiedad marcada a severa. El 40% de trabajadores fueron de sexo femenino y el 20% no manifestaron ansiedad, el 10% mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 10% nivel de ansiedad marcada a severa. Se complementa con Chura, G., y Flores, D. (2021), en su investigación "Ansiedad y estrés laboral en personal de salud en el centro de salud del distrito de Cayama" observó respecto al sexo, presentaron nivel mínimo los varones con el 87,5% y las mujeres con 63,6%, nivel moderado, las mujeres con 22,7% y los hombres con 12,5%. Se asemeja con Mengual, C., y Acosta, W. (2020), en su investigación "Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad", observó la ansiedad severa las mujeres en 64% y los varones en 36%, presentaron ansiedad moderada, los varones con el 76% y las mujeres con 24%, con ansiedad leve, las mujeres con 73% y los varones con 27%. Se complementa con Álvarez, Y., y Paucar, L. (2020), en su investigación "Nivel de ansiedad en épocas de pandemia en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Chica", observó el sexo en la ansiedad estado los varones tuvieron un nivel muy alto de ansiedad en 18% referente a las mujeres en 6%, y en la ansiedad rasgo mostraron ansiedad muy alta los varones con 16% y las mujeres con 8%. Se complementa con Pineda, A. (2019), en su investigación "Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales", observó que los varones no presentaron ansiedad en 61,2% y las mujeres en 44,4%. Con ansiedad leve, las mujeres tuvieron en 33,3% y los varones en 28,1% y mostraron ansiedad moderada/grave, las mujeres en 22,2% y los varones en 10,7%.

Los resultados de la ansiedad de acuerdo a la edad fueron el 70% tuvieron de 24 a 44 años y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% de los trabajadores manifestaron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 15% nivel de

ansiedad marcada a severa. El restante de los trabajadores no presentó ansiedad en 20% y el 10% mostraron nivel de ansiedad mínima a moderada. Se complementa con Chura, G., y Flores, D. (2021), en su investigación “Ansiedad y estrés laboral en personal de salud en el centro de salud del distrito de Cayama” observó sobre la edad, el grupo menor de 33 años mostro una ansiedad grave en 12.,5% y el de 49 a 55 años ambos presentaron nivel de ansiedad leve en 33,3%. Se complementa con Pineda (2019), en su investigación “Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales”, observó el grupo de edad entre 30 39 años tuvo un nivel de ansiedad moderada /grave en 13,1%.

10. CONCLUSIÓN

- ✓ El nivel de ansiedad fue de mínimo a moderado en un 35%, con ansiedad marcada a severa el 15%, sin embargo, un 50% de trabajadores no presentaron ansiedad, en los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas
- ✓ Se observó que la ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores, el 60% fueron varones y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% manifestaron una ansiedad mínima a moderada y el 5% mostraron ansiedad marcada a severa, sin embargo, el 40% de trabajadores fueron de sexo femenino y el 20% no manifestaron ansiedad, el 10% mostraron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 10% nivel de ansiedad marcada a severa.
- ✓ Se evidencia ansiedad según la edad en los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, que el 70% tuvieron de 24 a 44 años y el 30% no mostraron ansiedad, el 25% de los trabajadores manifestaron un nivel de ansiedad mínima a moderada y el 15% nivel de ansiedad marcada a severa. El restante de los trabajadores no presentó ansiedad en 20% y el 10% mostraron nivel de ansiedad mínima a moderada.

11. RECOMENDACIONES

- ✓ Se exhorta la elaboración de un plan de intervención que contenga programas preventivos y de afrontamiento para disminuir el impacto de ansiedad en los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas.
- ✓ A los trabajadores adquirir medidas básicas para ayudar a moderar las emociones de ansiedad como: reducir consumo de chocolates, café, refresco de cola, antes de auto medicarse consultar con su médico, mantener una dieta sana, mantener un patrón de sueño regular, evitar el alcohol y otra droga recreativa.
- ✓ Considerar atención psicológica personalizada a los trabajadores que mediante un test hayan presentado niveles de ansiedad moderados a severo para evitar que afecte el desempeño de su trabajo.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, Y., y Paucar, L. (2020). *Nivel de ansiedad en épocas de pandemia en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Chica. (tesis de pregrado)*. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Apunte, E. (2020). *La ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A de Ambato. (tesis de pregrado)*. Ambato, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamericana.
- Arcones, B. (2022). *Ansiedad en el trabajo: causas, prevención y soluciones*. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/ansiedad-trabajo-causas-soluciones/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica 6a Edición*. Caracas: Episteme.

- Beck, A. y Emery, G. (1985). *Ansiedad y fobias: Una perspectiva cognitiva*. . Nueva York: Libros básicos.
- Beck, A. y Clark, D. (1988). Ansiedad y depresión: Una perspectiva del procesamiento de la información. *Investigación de la ansiedad*. 1,, 23-36.
- Beck, A. y Clark, D. (1997). El modelo de procesamiento de información de la ansiedad: procesos automáticos y estratégicos. *Investigación y terapia del comportamiento* 35 (1), 49 -58.
- Cano, A. (2002). *La ansiedad. Claves para vencerla*. Málaga: Arguval.
- Carrillo, I. (2006). Un estudio sobre la ansiedad. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Carrion, O. y Bustamante, G. (2008). *Ataques de Pánico y Trastornos de fobia y ansiedad*.
- Chura, G., y Flores, D. (2021). *Ansiedad y estrés laboral en personal de salud expuesto al covid 19 en el centro de salud del distrito de Cayama. (tesis pregrado)*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- De Laparra, I., Cortelezzi, M., Lombardi, E. (2006). *Diagnóstico y Terapéutica en Endocrinología y Ginecología y Reproductiva*. Buenos Aires: Journal.
- DSM-IV. (1994). *Manual de diagnóstico* .
- Frías, L. (14 de marzo de 2019). *Más de 264 millones padecen ansiedad a nivel mundial*. Obtenido de <https://www.gaceta.unam.mx/mas-de-264-millones-padecen-ansiedad-a-nivel-mundial/>
- González M, Mata I, Mena E. (2007). *Trastornos de ansiedad-depresión en el entorno de la contingencia común. Instituto de Formación Continua. Universidad de Barcelona A SEPEYO*. Obtenido de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/7026/1 /TR ASTORNOS%20%20DE%20ANSIEDAD-DEPRESION.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/7026/1/TR_ASTORNOS%20%20DE%20ANSIEDAD-DEPRESION.pdf)

- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hull, C. (1952). *Un sistema de comportamiento* . Connecticut: Prensa de la Universidad de Yale.
- López, M. (2018). *Niveles de ansiedad en los trabajadores de los Centros infantiles del Buen Vivir, del Cantón Ambato. (tesis pregrado)*. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador .
- Mengual, C., y Acosta, W. (2020). *Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de covid-19. (tesis pregrado)*. Barranquilla, Colombia: Universidad de la Costa.
- Mischel, W. (1990). *Teorías de la personalidad*. México: Mc Graw-Hill. Editorial: Interamericana.
- Navas, J. (1989). Ansiedad ante los exámenes. Algunas explicaciones cognitivas conductuales. . *Revista de aprendizaje y comportamiento*, 7 (1).
- Oblitas, L. (2009). *Psicología de la Salud*.
- Pambay, J. (2006). *La salud mental en el trabajo*. Ecuador: MailxMail.
- Pineda, A. (2019). *Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabaajdores de vigilancia privada asociados a caracteriticas laborales. (tesis pregrado)*. Tacna, Perú: Universidad Privada De Tacna.
- Riveros, M., Hernández, H. y Rivera, J. (2007). *Niveles de Depresión y ansiedad en estudiantes Universitarios de Lima Metropolitana. (tesis pregrado)*. Lima, Perú: UNMSM.
- Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos. *Revista Mal-estar E Subjetivade*, 10-59.

- Spielberger, C. (1972). *Ansiedad: Tendencias actuales en teoría e investigación. Prensa académica USA, 383-464*
- Sum, M. (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de Huehuetenango. (tesis de grado)*. Huehuetenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vélez, M. (2013). *causas comunes de ansiedad laboral. Recuperado de: <http://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/ansiedad/ansiedad-por-trabajo-acaba-con-el-estres-laboral/>*.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Niveles de ansiedad en trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de ansiedad en los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>a. ¿Cuáles son las características socio demográficas de los trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Identificar el nivel de ansiedad de los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a. Identificar las características socio demográficas de los trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.</p> <p>b. Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo al sexo que presentan los trabajadores de la</p>	<p>No tiene</p>	<p>Ansiedad (X)</p> <p><u>Afectiva</u></p> <p>Temor</p> <p>Intranquilo</p> <p><u>Somática</u></p> <p>Mareos</p> <p>temblores</p>	<p><u>Tipo</u></p> <p>Descriptiva</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>Descriptivo simple</p> <p><u>Población</u></p> <p>30 trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, 2022.</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 20 trabajadores de la de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas,</p>	<p><u>Técnica</u></p> <p>Psicométrica</p> <p><u>Instrumentos</u></p> <p>Escala de ansiedad de Zung (EAA)</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología	Técnicas e instrumentos
<p>municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de ansiedad de acuerdo la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad de Iquitos, 2022?</p>	<p>Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos 2022.</p> <p>c. Determinar el nivel de ansiedad de acuerdo la edad que presentan los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad de Iquitos, 2022.</p>			<p>ciudad Iquitos, 2022</p> <p><u>Criterios Inclusión</u> Todos los trabajadores de la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, ciudad Iquitos, 2022.</p> <p><u>Criterios de Exclusión</u> Trabajadores que no pertenezcan a la oficina de coordinación de la municipalidad distrital de Urarinas, 2022</p> <p>Trabajadores que no aceptaron participar en la investigación.</p>	

Anexo N°2: Carta de presentación a la institución

CARGO

Anexo N° 2: Carta de presentación a la Institución

Iquitos, 18 de marzo 2022

Sr. Lline Linares Rojas
Alcalde Municipalidad Distrital de Urarinas
Presente.-



Asunto: Solicita autorización para aplicación de instrumentos de investigación

De mi consideración:

A través de la presente le saludo cordialmente y paso a expresarle que ne mi calidad de Bachiller ALESSANDRA TAFUR ARNEDO DNI 70347305 del Programa Académico de Psicología de la Universidad Científica del Perú, ubicada en la Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5, sede principal en la Ciudad de Iquitos, que teniendo conocimiento de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas en la ciudad de Iquitos, me encuentro en la etapa de aplicación del instrumento de mi investigación de Tesina, titulada "Niveles de ansiedad en trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas en la ciudad de Iquitos, año 2022".

Solicito a digno despacho autorizar el ingreso para el recojo de la información requerida.

Conociendo su compromiso con la educación de nuestra región recurro a su persona para que me consienta las facilidades de aplicar mi instrumento de investigación.

Atentamente,

Bach. Psic. Alessandra Tafur Arnedo

Anexo 3: Carta de autorización de la institución



Iquitos, 18 de marzo 2022

CARTA N°018 -2022-A-MDU

Señorita:

Bach.Psic. ALESSANDRA TAFUR ARNEDO

Iquitos.-

ASUNTO: Autoriza aplicación de instrumento de investigación

REF: Carta de presentación a la institución



De mi especial consideración:

Por el presente le saludo cordialmente y a la vez informarle que es muy conveniente a los intereses de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Urarinas – Oficina de Coordinación Iquitos, la aplicación de instrumento de investigación de tesina, denominado: "Niveles de ansiedad en trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas en la ciudad de Iquitos, año 2022."

En tal sentido autorizo la aplicación del mencionado instrumento de investigación, por lo cual deberá ponerse en contacto con la Sub Gerente de Recursos Humanos CPC. Tathiana Lisseth Rojas Campos, quien le brindará las facilidades que el caso requiera.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de Urarinas

Abog. Line Linares Rojas
ALCALDE

A/LRDA

c.c.

SGRRHH

Dirección Central: Av. Topal 5/N - Maypuco – Distrito de Urarinas.
Oficina de Coordinación: calle Navarro Cauper N° 999 – Punchana – Maynas – Loreto

Anexo N°4: Consentimiento informado

Iquitos 18 de marzo 2022

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es promover en los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la Bach. Psic. ALESSANDRA TAFUR ARNEDO DNI 70347305 de la Universidad Científica del Perú. El objetivo de esta investigación es identificar el nivel de ansiedad de los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas ciudad de Iquitos 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas del instrumento de evaluación, Escala de ansiedad de Zung (EAA), tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos.

La participación de este estudio es voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Las respuestas a los instrumentos serán codificadas por tanto serán anónimos.

Si existieran dudas sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si algunas de las preguntas del instrumento le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bachiller Psicología ALESSANDRA TAFUR ARNEDO DNI N°70347305. He sido informado (a) que la meta de este estudio es determinar el nivel de la ansiedad de los trabajadores.




Abog. Linares Rojas
ALCALDE

Firma

DNI N° 80325871

Anexo 5: Compromiso de honor

CARGO

Municipalidad Distrital de Urarinas
Manguco - Río Marañón
ALCALDÍA
RECIBIDO
Hora: 10:25 Fecha: 18/03/22
Firma: 

Compromiso de honor

Iquitos, 18 de marzo 2022

Mediante el presente escrito la suscrita Bach. Psic. ALESSANDRA TAFUR ARNEO DNI 70347305 egresada de la Carrera profesional de Psicología de la Universidad Científica del Perú, se compromete a cumplir con las siguientes disposiciones académicas, conductuales y administrativas:

Me comprometo a no interferir con las labores del personal administrativo de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas.

Respetar y asistir con puntualidad a las sesiones programadas para realizar las entrevistas a los trabajadores de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas.


Me comprometo a no cometer ningún tipo de plagio o cualquier otro acto de actitud deshonesto que atente contra el normal desarrollo de la investigación.

No involucrarme en actos que por su trascendencia social, comprometan negativamente al prestigio de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas en perjuicio de la imagen y/o fines de esta.

No manifestar conductas que constituyan falta de honestidad o estén reñidas con la moral y las buenas costumbres.

Siempre dirigirme con el respeto y consideración debida, a cualquier trabajador de la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Urarinas.

Atentamente,



Bach. Psic. Alessandra Tafur Arnedo

Anexo 6: Instrumento de estudio
Escala de Autovaloración de Ansiedad.
W. W. K. Zung

Edad: ____ Sexo: ____ Cargo: _____

Nivel de instrucción: _____ años de servicio: _____

		Nunca o Casi Nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	puntos
1	Me siento más intranquilo(a) y nervioso(a) de costumbre.	1	2	3	4	
2	Me siento atemorizado sin motivo.	1	2	3	4	
3	Me altero o me angustio fácilmente.	1	2	3	4	
4	Siento como si me estuviera deshaciendo a pedazos.	1	2	3	4	
5	Creo que todo está bien y que no va a pasar nada malo.	4	3	2	1	
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.	1	2	3	4	
7	Sufro dolores de la cabeza, cuello y espalda.	1	2	3	4	
8	Me siento débil y me canso fácilmente.	1	2	3	4	
9	Me siento tranquilo(a) y me es fácil estar quieto(a)	4	3	2	1	
10	Siento que el corazón me late a prisa.	1	2	3	4	
11	Sufro de mareos.	1	2	3	4	
12	Me desmayo o siento que me voy a desmayar.	1	2	3	4	
13	Puedo respirar fácilmente	4	3	2	1	
14	Se me duermen y hormiguean los dedos de las manos y los pies.	1	2	3	4	
15	Sufro de dolores de estómago e indigestión	1	2	3	4	
16	Orino con mucha frecuencia.	1	2	3	4	
17	Generalmente tengo mis manos secas y calientes.	4	3	2	1	
18	La cara se me pone caliente	1	2	3	4	

19	Duermo fácilmente y descanso bien por la noche	4	3	2	1	
20	Tengo pesadillas.	1	2	3	4	
TOTAL DE PUNTOS						

Niveles y rangos de ansiedad

Nivel	Rango
< 45	No hay ansiedad
45 – 59	Presencia de ansiedad mínima a moderada
60 – 74	Presencia de ansiedad marcada a severa
≥ 75	Presencia de ansiedad en grado máximo

Fuente: (Sumacc, Huayta, Ccanto y Sánchez,

Base de datos

N°	Edad	Sexo	Ansiedad																			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	50	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1
2	25	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
3	32	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	1
4	31	2	1	1	2	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1
5	49	1	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1
6	44	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	4	2	2	1
7	34	2	2	1	2	1	2	1	3	2	4	2	3	1	4	1	3	4	4	1	3	1
8	39	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	4	1
9	49	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	1
10	26	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	2
11	34	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2
12	41	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2
13	36	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
14	42	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2
15	43	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	4	1
16	48	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	4	2
17	32	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1
18	24	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3
19	33	2	2	1	1	1	3	1	3	2	4	1	2	1	4	1	3	2	1	4	2	1
20	55	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1