

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN – León
Facultad de Ciencias Médicas



Tesis de investigación para optar al título de:

“Máster en Salud Pública”

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.

Autor: Lic. Ericka de Jesús Picado

Tutora: Msc. Francis Conrado C.

León, 2023

“VAMOS TODAS Y TODOS JUNTOS VAMOS ADELANTE”

El Fundamento de la Conducta humana se ha de buscar en varios instintos inconscientes, llamados también impulsos.

Sigmund Freud

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
RESUMEN.....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	iv
II. ANTECEDENTES.....	vi
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	x
IV. JUSTIFICACIÓN.....	xi
V. OBJETIVOS.....	xii
VI. MARCO TEÓRICO.....	13
VII. DISEÑO METODOLÓGICO.....	44
VIII. RESULTADOS.....	51
IX. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.....	69
X. CONCLUSIONES.....	72
XI. RECOMENDACIONES.....	73
XII. BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	76

AGRADECIMIENTO

Principalmente a:

Dios todopoderoso por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para que fuera posible alcanzar este triunfo.

Mi **madre Miriam del Rosario Picado** que desde el cielo me cuida. Por todo su cariño, su apoyo, su dedicación y empeño por ayudarme a ser una persona mejor cada día. Por tanto esfuerzo para que yo alcanzara este triunfo. Te quiero mucho eres la luz que ilumina mi camino

Mi **hijo Alan Rocha** que ha estado conmigo ha sido mi fuente de inspiración, mi motor para seguir luchando a pesar de todas las adversidades gracias por estar allí y ser mi cómplice en todos mis proyectos, te amo mucho.

Todos los que me han apoyado en este proceso gracias y muchas bendiciones

Lic. Ericka de Jesús Picado

DEDICATORIA

A:

Mi hijo Alan Rocha que ha estado conmigo ha sido mi fuente de inspiración, mi motor para seguir luchando a pesar de todas las adversidades gracias por estar ahí y ser mi cómplice en todos mis proyectos, te amo mucho.

Lic. Ericka de Jesús Picado

RESUMEN

Se realizó estudio Descriptivo de corte transversal, retrospectivo en trabajadores de alcaldía municipio, del departamento de León Nicaragua, segundo semestre año 2022.

Metodología:

La población estudiada de ambos sexos, trabajadores activos de las áreas administrativas, servicios municipales, finanzas, proyectos y promoción social de la alcaldía del municipio de León. La muestra estuvo conformada por 250 trabajadores entre las edades de 18 a 66 años de edad. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información, fueron auto administrados y acompañados por la psicóloga al momento de completar la información requerida.

Resultados:

Siendo las características propias de los trabajadores, se encontró que la edad entre 21 a 30 años, obtuvo el mayor porcentaje 31.6% (79); sexo masculino 58.4% (146), el 78.4% (196) procedían del departamento de las zonas urbanas del Departamento de León, 40.25% (64), el 7.6% (94) han cursado estudios universitarios completos, tienen de 11 a 15 años 41.2% (10) de 11 a 15 años laborando para esta entidad edilicia.

A nivel de las preguntas de la personalidad 54.8% (17) respuesta del grupo B: 1 a menor de 8 puntos, en Autoestima equilibrada el 78.8% (197); estado mental por encima de ≥ 25 5.6% (14); estrés moderado 5-9 68% (170); Ansiedad en el 78.8% (197); Depresión en el 62.8% (157); El estrés grave se presentó en más del 50% en las áreas laborales administrativa, de servicios municipales-urbanismo, en la de proyectos y promoción social; en el área de finanzas el estrés fue moderado 5 – 9 en el 59.6% (149).

Conclusiones:

Principal afectación ha sido el estrés en todas las áreas laborales entre moderado y grave.

Palabra clave: *estrés, ansiedad, depresión, trabajadores de la municipalidad de León.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el estrés es uno de los causantes de numerosas enfermedades, tanto físicas como mentales, debido a las condiciones laborales, sociales, personales y económicas a las que se enfrentan cotidianamente, en las cuales se hacen presente diferentes eventos que pueden considerarse estresantes. En el estrés laboral existen desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión o actividad laboral.(1)

Los Problemas de Salud Mental se han aumentado en el mundo producto de las crisis emocionales. Se define como un estado de bienestar en el cual el Individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (2)

Aproximadamente la mitad de los trastornos mentales se manifiestan antes de los 14 años, se calcula que aproximadamente el 20% de los niños y adolescentes del mundo tienen trastornos o problemas mentales, y en todas las culturas se observan tipos de trastornos similares.

Sin embargo, en muchas regiones del mundo, presentan altos porcentajes de población menor de 19 años y son las que disponen de menos recursos de salud mental, la mayoría de los países de ingresos bajos y medios cuentan con solo un psiquiatra Infantil por cada millón a cuatro millones de personas, que experimentan efectos Psicósomáticos por deterioro mental.

El estrés puede definirse como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiología y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan, por otro lado, Chrousos y Gold (1992) definen el estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a homeostasis.(3)

Aproximadamente unas 800 personas se suicidan todos los años, el 86% de ellas de países de Ingresos bajos y medios, más de la mitad de las personas que se quitan la

vida tienen de 15 a 44 años; la tasa más alta de suicidio se registra entre varones de los países de Europa del Este.

En Nicaragua se ha venido trabajando en el desarrollo social, son diversas instituciones las que coordinan actividades y acciones en beneficio de la población en general, la Alcaldía de León, no ha sido la excepción, priorizando a todos sus colaboradores en el tema de Relaciones humanas y comunicación, con el objetivo de mejorar la motivación en cada uno de ellos (2)

La presente investigación, permitirá identificar el estrés laboral y su relación con la ansiedad y depresión en el que se encuentra el personal de esta municipalidad.

II. ANTECEDENTES

Internacionales

2017, Hurtado Pardos, Bárbara. Investigaron los Niveles de exposición a factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Mental Positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña. En el 53% de la varianza, se encontraron exigencias laborales en el ámbito docente, exigencias curriculares y dificultades en el ámbito organizativo. EL coeficiente de alfa de Cronbach para el total del cuestionario fue de 0.91 y para cada dimensión se obtuvieron valores superiores a 0.70. El consumo habitual de antidepresivos y ansiolíticos fue declarado en el 12.5% y 13.3% respectivamente. La prevalencia de malestar psicológico en el total de la muestra fue de 27%. En salud mental positiva fue el 12.0 la DE. El valor de $p=0.0001$. Se encontró que la prevalencia en docentes de malestar psicológico fue alta comparada con la población general.

En 2018, Chiang Vega, María Margarita. Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo. & Rivas Escobar, Pedro Alfonso; estudiaron la Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. Estudio empírico transversal, descriptivo correlacional, universo de 184 trabajadores, segmentados en cinco grupos. Se auto administro un cuestionario, anónimo con 71 ítems dividido en tres secciones. En el análisis de fiabilidad presento valores de alfa de Cronbach para Satisfacción Laboral entre 0,656 y 0,923, para Estrés Laboral entre 0,635 y 0,927, siendo aceptable la fiabilidad en ambos. En general, todos los grupos de trabajo se ubican en el cuadrante baja tensión, baja demanda psicológica, alto control laboral y alto apoyo global. Respecto a la Satisfacción laboral el promedio general en las líneas de trabajo evaluadas es de 3,8 puntos, lo que denota un nivel mediano de satisfacción laboral. Las correlaciones concluyeron que a mayor percepción de las variables de Satisfacción laboral y mayor Control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés.

Durante el 2021, Carvajal Sandoval, Catherine. & Castaño Tarazona, Jacqueline. En el estudio Estrés laboral y salud mental en trabajadores de la salud de la clínica Emmanuel Facatativá en tiempos de pandemia. Bogotá. La investigación se realizó con un enfoque cualitativo, no experimental de tipo descriptivo considerando la información

suministrada por los trabajadores de la salud. Se aplicó un instrumento para conocer sus emociones, sentimientos y pensamientos frente a la pandemia en su día a día laboral. Las condiciones sociodemográficas es un factor predisponente para causar variantes en los niveles del estrés, especialmente para los que conviven con núcleos familiares donde se encuentran personas de la tercera edad por ser quienes en el momento fueron catalogados como personas de alto riesgo, además algunos trabajadores temían por sus familiares con comorbilidad.

En 2021, Onofre Pérez, Liseth Marianela. Estudio la Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1, Quito. Investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, que se desarrolló con información previa de las personas en estudio. Se aplicó el “Cuestionario e Estrés laboral”, y el Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público”, se realizaron entrevistas a profundidad, dirigidas al personal del nivel jerárquico superior de la Dirección de Talento Humano. Los resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral. Siendo los resultados que la experimentación de estrés es un paso previo a la elección de salida y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la organización, se transforman en comportamientos de búsqueda de trabajo.

Nacionales

En 2016, Arcia Santamaría, Darling Celeste. Leiva Bravo, Patricia Fidelina. & Prado García, María José. Realizaron el estudio de Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016. Estudio cuantitativo, de corte transversal, un diseño no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional. Población de 42 empleados de la empresa. Los resultados demostraron porcentaje significativo en un nivel moderado de estrés, ansiedad la mayoría de los trabajadores se encuentran con un grado leve y casi la mitad tienen un buen desempeño laboral. No existe relación estadística entre las variables. En general los empleados del área de administración presentan en su mayoría menores niveles de estrés y ansiedad, también mejores niveles de desempeño laboral, no obstante en las áreas de producción y bodega donde los trabajadores tienen

niveles de estrés y ansiedad moderado perciben menos productividad en cuanto a su desempeño por tal motivo se podría inferir que en estas áreas el estrés y la ansiedad están provocando alteraciones en los individuos tales como ausentismo, accidentes laborales, enfermedades, etc, que le impiden desenvolverse de manera idónea en su sector de trabajo.

En 2020, Suarez Duarte, Reyna Jarelis. Campos Sequeita, Lismarck Yohanny. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Sarilla Huete de la ciudad de Juigalpa en el II semestre del año 2019. Es un estudio explicativo, cuantitativo y cualitativo. Muestra conformada por 20 colaboradores entre ellos médicos, enfermeras, laboratoristas y personal administrativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron: entrevista al responsable del área de Recursos Humanos y encuesta al personal, estos instrumentos fueron debidamente aplicados y analizados. Concluyendo que el alto grado de estrés laboral en la organización es debido a factores entre los que destacan, el volumen de trabajo para médicos como personal administrativo, ya que ambos puestos requieren de alta responsabilidad. En lo relacionado a describir los efectos de estrés organizacional en el desempeño de los colaboradores se registró que entre los síntomas más frecuentes son las constantes jaquecas o dolores de cabeza.

Durante el 2021, González Mayorga, Víctor Manuel. Estudio la prevalencia del estrés y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de VI año de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León 2020. Estudio Descriptivo de corte transversal, muestra de 14 estudiantes y utilizando el test SISCO del estrés académico. 84% estrés moderado, 16% profundo; 67.9% tienen un índice académico superior a 80 puntos, no hubo asociación entre estrés y rendimiento académico con valor de $p=0.076$, los estudiantes casados o que tienen hijos presentaron tasas de estrés del 100%, procedencia urbana 85.5%, viven solo 87.3%, las mujeres presentaron tasas de estrés superior a la de los hombres, los estudiantes en unión libre o con hijos presentaron estrés profundo en un 50%. Siendo en conclusión la tasa de prevalencia del 85.1%.

2021, Martínez Báez, Francisco. Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. Se encontró que los encuestados prestan atención a sus sentimientos en mayor o menor grado. La mayoría considera que los sentimientos no afectan a sus pensamientos,, al igual que no piensan en su estado de ánimo. Si están pendientes de cómo se sienten. La mitad de los encuestados están en algún nivel de estrés. En la universidad no existe una política para el manejo del estrés laboral. Consideran importante el respeto y la amabilidad en las relaciones laborales. Además la mayoría refieren que les gusta el trabajo que realizan en la universidad.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Salud Pública, cada día es mayor el reconocimiento del estrés como un problema de salud moderno; aunque el estrés organizacional ha sido identificado como una problemática de importancia en los últimos tiempos, que no solo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea. (1)

El eustrés o estrés positivo, es importante para el bienestar y salud de las personas, esto se refiere al estrés donde el individuo interacciona con el agente agresor y mantiene un buen funcionamiento físico y mental. Algunos colaboradores pueden verse afectados moderada o gravemente al estar en un ambiente en constantes situaciones que generen estrés, lo que genera interrupción de sus estilos de vida personal, familiar y en su desempeño laboral; al igual que el exceso de trabajo afecta de forma notoria la vida familiar de las personas.

También los ambientes no brindan en muchas ocasiones las condiciones necesarias para la realización de sus distintas actividades laborales, algunos de ellos son inseguros, expuestos a accidentes; es por ello importante que al ser la alcaldía en lugar de confluencia de la población en general, y lo anteriormente descrito puede conllevar a ocasionar un estrés negativo en cada uno de los trabajadores, independientemente del área o ambiente, me conlleva a la siguiente pregunta: (2)

¿Cuál es el la prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022?

V. JUSTIFICACIÓN

Valor Metodológico:

Los resultados obtenidos en este estudio servirán de precedente a investigaciones futuras, permitiendo a los tomadores de decisiones o responsables del área de recursos humanos, la actuación oportuna y pertinente, así como la actualización de manuales en el manejo de los colaboradores de las instituciones.

Valor Teórico:

Actualmente no se disponen de muchos estudios en instituciones públicas o privadas que aporten información acerca de esta problemática, lo que refleja la pertinencia de la misma.

Relevancia Institucional:

Al identificar a través del presente estudio las diferentes situaciones de salud mental en que se encuentran los colaboradores de la municipalidad, permitirá proponer protocolos o guías para el apoyo y atención de los mismos, haciendo uso de técnicas y procedimientos a nivel laboral y familiar, lo que va a generar un una mejor atención a los usuarios.

Relevancia Social:

El disponer y conocer de una salud mental en buenas condiciones, permite identificar los comportamientos negativos, que de una u otra forma conllevan a las malas relaciones interpersonales y en la atención deficiente a los usuarios; a la vez los resultados, van a generar pautas para ser consideradas en otros centros de trabajo como alertas o de seguimiento.

VI. OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar la prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.

Objetivos Específicos

1. Identificar las características socio-demográfica de los trabajadores de los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.
2. Clasificar los tipos de personalidad y autoestima que presentan los trabajadores del estudio.
3. Identificar las causas de Stress, Ansiedad y Depresión que presentan los trabajadores parte del estudio.
4. Determinar la relación que tiene el área laboral en los niveles de estrés, Ansiedad y la depresión entre los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.

VII. MARCO TEÓRICO

Antecedentes del municipio de León

La ciudad de León Santiago de los Caballeros de los Caballeros, fue fundada el 15 de junio de 1524, día de la Santísima Trinidad, por Francisco Hernández de Córdobas, y con ella el Municipio de León en la provincia de Imabite o Nagrandano, la cual dependía del Cacicazgo de Sutiava, que eran aborígenes de origen Chorotega, a orillas del Lago Xolotlan, donde Vivian aproximadamente 15 mil aborígenes, según Pedro Arias de Avilés en carta enviada al Emperador Español en 1525.

Su primer Alcalde ordinario fue Don Sebastián de Benalcázar, quien tenía todos los privilegios y franquicias de los ediles de España

En 1548, León lo conformaba 50 pueblos. El cacicazgo de Sutiava lo comprendía algunos de los siguientes pueblos indígenas: Olocoton, Sutiaba, Mahometombo, pueblo Nuevo (La Paz Centro) Nabita, Molasecoyale, Huehuegalpa, Imabite, (donde se fundó León) Xocotega, Zapoteca, Telica, Totogalpa, Mateare, y Nagarote, entre otros.

A finales del siglo XVI, las autoridades locales solicitaron el traslado de la ciudad a seis lenguas al occidente donde habían tierras más fértiles, pueblos indígenas más desarrollados y la cercanía al mar. Debido a un terremoto ocurrido el 11 de Enero se precipito la decisión, y el 16 de Enero de 610 se procedió a trasladar la ciudad encabezado por el Alcalde Ordinario de Capitán Pedro Munguía de Mendiola.

La Ciudad era dotada de tierras ejidales, propias para satisfacer las necesidades de entonces, las cuales no podían ser alquiladas ni explotadas para la ganadería ni la agricultura. Del aprovechamiento de la tierra surgió un ordenamiento jurídico, conservando los españoles la propiedad comunal de origen indígena, entre ellas tenemos Sutiava, existiendo aun los Títulos Reales.

En el curso de la existencia del municipio de León ha sido de valores intelectuales, culturales y artísticos. En sus historias encontramos una rica variedad de Obispos, poetas, humanistas, historiadores, escritores, médicos, juristas, músicos, artistas, y otros, que han llenado de gloria al municipio.

Entre los principales hombres celebres de León, destacados en disciplinas intelectuales encontramos a Fray Andrés de las Navas y Quevedo, Fundador de Seminario Conciliar de León, los historiadores Dr. Tomas Y Alfonso Ayón; el Doctor y licenciado don Gregorio Juárez, Francisco Cortez, y Luis H Debyle, escritor de varias obras de literaturas y ciencias. Entre los filósofos y humanistas destacados del municipio encontramos al Lic. Don Miguel de la Reynaga, y Santiago Arguello.

La Alcaldía Municipal de León ha venido trabajando con un personal de aproximadamente 500 personas el cual está distribuido por el Alcalde Municipal que es escogido mediante el proceso de votaciones del pueblo de León y su gabinete de concejales, directores de área y de departamento Administración, Recursos Humanos, registró civil, departamento de gestión ambiental, de Catastro, de obras públicas, y departamento de divulgación etc. (2)

Aspectos generales del Estrés

La palabra estrés deriva del griego “Estrigeree” que significa provocar tensión, esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XV desde entonces se empleó en diferentes textos de inglés como stress, stret, stresse,

En el ámbito científico fue Cannon 1911, quien utilizó el término estrés para dar nombre a los estímulos que pueden desencadenar la reacción de lucha o huida, además considero la formulación de concebir el organismo como un sistema homeostático en el que el estrés es una sobre carga del medio que provoca una ruptura de dicha homeostasis, originando la enfermedad.

Selye

Considero el estrés desde el punto de vista, como “la respuesta inespecífica del organismo ante toda demanda hecha sobre él”. Consideró que varias enfermedades (cardíacas, hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales) se producen por cambios fisiológicos originados por el estrés prolongado en algunos órganos y que

dichas modificaciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.
(3)

Luego su teoría fue ampliada, ya que pensó que no solo los agentes físicos dañinos son creadores de estrés, sino que además, en los seres humanos, lo social y las amenazas de medio del individuo que demanda capacidad de adaptación, podrían provocar estrés.

Con el transcurso de los años se han descrito diversos conceptos y conocimientos sobre qué es el estrés, así en el año de 1986. Lázarus y Folkman, lo definieron como “Aquella relación particular entre la persona y el ambiente, que es valorada por parte del individuo, como un esfuerzo excesivo o que va más allá de sus recursos, haciendo peligrar su bienestar”.

Desde el ámbito somático, el estrés es utilizado en otras ciencias para definir desgastes, de la misma manera se interpreta como el desgaste de a persona, sufrido por diferentes factores. (3)

Estrés laboral

Se entiende como el conjunto de fenómenos o agentes estresantes derivados directamente del trabajo.

En un estado patológico crónico ocasionado por las condiciones habituales de trabajo en las que se encuentra una persona. Afecta a su cuerpo y a su mente, repercute, por supuesto, no solo sobre el bienestar personal, sino también sobre su rendimiento. Las empresas que ayudan a su empleador a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas.

El estrés laboral se define como el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o supera la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad. Se define como el estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo, etc.

El estrés se percibe como respuesta a algún estímulo, llamado estresor. Un estresor es un suceso o situación potencialmente perjudicial o amenazadora. Sin embargo, el

estrés es algo más que una simple respuesta. Ivancevichi, Konopaste, & Matteson (2006) lo define como: “Una respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencias de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona”, esto quiere decir que el estrés es el resultado de enfrentar algo que nos impone exigencias especiales ya sean físicas o psicológicamente amenazadoras. (1)



Fuente: (Feldman, 2006, pag. 427)

Causas del estrés

Son muchas las causas que pueden generar estrés en el ambiente laboral, tales como excesiva demanda de trabajo, presión por el tiempo entre cada proceso, lograr las metas propuestas, entre otras. “El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador empieza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral”.

Cuando esto se presenta constantemente puede interrumpir el desarrollo adecuado de las actividades, puede generar frustraciones tanto en la persona como hacia su grupo de trabajo produciendo malestares físicos y hacia su entorno. (1)

Efectos del estrés

El aspecto que juega un papel esencial y es prácticamente el núcleo principal del estrés es la ansiedad. Siempre que haya estrés aparecerá la ansiedad.

Desde la perspectiva de los síntomas el estrés sobre el funcionamiento del organismo son de índole fisiológico, psicológica, y conductual. Mutua colaboración con la Seguridad Social. MC Mutual (2008) indica los síntomas de respuesta del estrés:

Tabla 1 Síntomas Físicos del Estrés

<i>Síntomas Físicos</i>
<ul style="list-style-type: none">• Trastornos cardiovasculares: hipertensión y arritmia.• Trastornos respiratorios: hiperventilación y respiración fatigada.• Trastornos inmunológicos: resfriados, gripes, y riesgo de desarrollar enfermedades.• Trastornos gastrointestinales: náuseas, pesadez de estómago y estreñimiento.• Trastornos dermatológicos: aparición de acné, sarpullidos, herpes.• Trastornos del sueño: insomnio, despertar precoz, problema de conciliación del sueño.• Trastornos somáticos: dolor de cabeza y migraña, dolor de espalda, dolor menstrual

Tabla 2 Síntomas Psicológicos del Estrés

- Aumento del nerviosismo y la ansiedad.
- Irritabilidad.
- Presencia de pensamientos negativos.
- Falta de motivación.
- Dificultades de concentración.

Tabla 3 Síntomas Conductuales del Estrés

- Mayor número de conductas impulsivas y temerarias.
- Escape de la situación estresante.
- Aumento del consumo de estimulantes o de sustancias tranquilizantes.
- Aumento o disminución de ingesta de alimentos y alimentación poco equilibrada.
- Disminución del tiempo de ocio, vida social y vida íntima.
- Disminución del rendimiento de las tareas a realizar.

Fuente Suarez Duarte, Reyna Jarelis. Campos Sequeira, Lismarck Yohanny. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Sarilla Huete de la ciudad de Juigalpa en el II semestre del año 2019.

Orígenes potenciales del estrés

Hay tres categorías de causantes potenciales de estrés: Ambientales, organizacionales, individuales:

→ Factores ambientales

Es importante conocer las condiciones que causan estrés, algunos de ellos pueden surgir directamente de lo que las personas experimentan en el trabajo. “Así como la incertidumbre del ambiente influye en el diseño de la estructura de la organización, también ejerce influencia en los niveles del estrés en los empleados. (Robbins, 2004, pág. 90). La incertidumbre tecnológica es un factor ambiental que produce estrés. El hecho de que las innovaciones pueden volver obsoletas las habilidades y experiencias de los empleados en un lapso muy breve.

→ Factores organizacionales

Sin duda el trabajo puede ser estresante y las demandas del empleo pueden alterar el equilibrio trabajo – vida de las personas. Robbins (2004) clasifica los factores organizacionales de la siguiente manera:

Las exigencias de las tareas, abarcan el diseño de puestocondiciones laborales y disposición física del trabajo. Las exigencias del rol, se relaciona con las presiones que se imponen a una persona por el rol que cumple en la organización.... Las exigencias interpersonales referidas a las presiones que ejercen otros empleados, la estructura de la organización, que define el grado de las reglas y norma masi como también el liderazgo organizacional, que representa el estilo gerencial de los altos ejecutivos de la organización. Y por último la etapa de la vida de la organización, las etapas de fundación y declinación son particularmente estresante. (1)

→ Factores individuales

Esta última categoría “abarca los factores de la vida privada de los empleados. Principalmente, estos factores son los asuntos familiares, problemas económicos, personales y características propias de la personalidad” (Robbins, 2004, pág. 580). La persona promedio trabaja de 40 a 50 horas por semana, pero las experiencias y

dificultades por las que pasan en las otras 120 o más horas que tiene la semana pueden verter en el trabajo.

Fisiología del estrés

Uno de los primeros resultados del estrés es la “Activación Fisiológica” generadora de la respuesta de ataque o huida, cuyos componentes son principalmente fisiológicos y se corresponden con una descarga del sistema nervioso autónomo mediante su rama simpática, la cual facilita la liberación de hormonas por parte de la medula suprarrenal (Adrenalina y noradrenalina).

La fisiología del estrés se expresa por medio de cambios funcionales y conductuales, los cuales dependerán del tipo de estresor, su persistencia e intensidad, dando como resultado la activación de áreas del SNC, principalmente el sistema límbico, cabe recalcar que a los estímulos generadores se los puede clasificar en dos tipos: físicos y psicológicos.

Los físicos son estímulos que afectan mecanismos homeostáticos (frío, ayuno, estímulos cardiovasculares o inmunes, dolor, etc). Activan las vías nerviosas que llegan a núcleos localizados en la parte superior de la medula y el tallo cerebral, los que envían señales aferentes al núcleo para ventricular (NPV) del hipotálamo e incitan una respuesta rápida y necesaria, pero demandan mayor interpretación por estructuras superiores del cerebro. (3)

Respuesta al estrés

La respuesta coordinada al estrés incluyen la liberación de adrenalina o epinefrina de la medula adrenal en respuesta a la estimulación del sistema autónomo; esta hormona causa un estado de excitación o de alerta en el organismo permitiéndole responder al desafío. La acción combinada de las hormonas (cortisol y adrenalina) y el SNA permite una serie de actividades vegetativas concerniendo varios aparatos (cardiovascular y digestivo) y la activación de diversas vías metabólicas para proveer las demandas inmediatas del sistema motor.

En el humano, la respuesta al estrés se filtra a nivel del conocimiento expresándose bajo diversas conductas y movimientos que condicionan la experiencia psíquica de

cada individuo, tales como enojo, depresión o ansiedad. Esto, gracias a la adquisición filogenética de la neo corteza que permite el conocimiento y racionalización del medio externo y elabora la respuesta primero a nivel del razonamiento (respuesta cognitiva y de comportamiento) y luego a nivel de las emociones (sistemas límbico, neuroendocrino y neurovegetativo).



Fuente: Arcia Santamaría, Darling Celeste, Leiva Bravo, Patricia Fidelina, Prado García, María José. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua, durante el primer semestre del año 2016.

Manejo del estrés

El manejo de estrés es adoptar un enfoque activo para enfrentar el estrés que influye en la conducta.

Según Whetten, Kim, & Cameron (2011):

La mejor manera para manejar el estrés es eliminar o minimizar los factores que lo producen por medio de las estrategias. *Estrategia de ejecución:* estas crean o

establecen un nuevo entorno para el individuo que no contiene factores de estrés. El segundo método más eficaz es que los individuos mejoren su capacidad general de manejar el estrés al incrementar su elasticidad personal. Estas se llaman *estrategias proactivas* y están diseñadas para iniciar una acción que resista los efectos negativos del estrés. Finalmente es necesario desarrollar técnicas a corto plazo para manejar los factores de estrés cuando se requiere una respuesta inmediata. Estas estrategias son reactivas; son aplicadas como remedio en el momento para reducir los efectos temporales del estrés. (1)

Manejo del estrés laboral

La prevención y atención del estrés laboral constituyen un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Los médicos de salud en el trabajo y profesionales afines, deben vigilar a sus pacientes y cuando sea posible a toda la organización con objeto de manejar el estrés en forma efectiva, aunque la participación del equipo de salud para efectuar cambios sustanciales con frecuencia es más difícil, pues los gerentes y empleadores generalmente buscan resolver el problema de los trabajadores en forma individual, pero rechazan la intervención en el origen del problema cuando esto implica la necesidad de cambios en el lugar de trabajo, por la posible disyuntiva entre la ganancia económica y el bienestar de los trabajadores.

El médico debe buscar anticipar la situación y aplicar medidas profilácticas efectivas, la prevención primaria es un objetivo primordial, las acciones eficaces han demostrado éxito económico en las empresas, al mejorar el estado de ánimo y el bienestar de los trabajadores disminuyendo las enfermedades, remitiendo el ausentismo, elevando la productividad y mejorando sustancialmente el desempeño y la calidad del trabajo.(10)

Ansiedad

Viene del latín *anxietas, anxietatis*, cualidad o estado del adjetivo latino *anxius* (angustiado, ansioso). Este adjetivo se relaciona con el verbo *angere* (estrechar, oprimir), de cuya raíz también vienen otras palabras de origen latino como *ansia, angina, angosto, angustia* y *congoja* (Coromines, 2015).

La ansiedad puede definirse como una anticipación de un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia (desagradable) y/o de síntomas somáticos de tensión. El objetivo del daño anticipado puede ser interno o externo. Es una señal de alerta que advierte sobre un peligro inminente y permite a la persona que adopte las medidas necesarias para enfrentarse a una amenaza.

La ansiedad se comprende como una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones y que constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones cotidianas estresantes, esta aparece aun en ausencia de un estímulo que lo provoque. (10)

Síntomas

Las manifestaciones sintomatológicas de la ansiedad son muy variadas y pueden clasificarse en diferentes grupos:

Físicos: taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, náuseas, vómitos, “nudo” en el estómago, alteraciones de la alimentación, tensión y rigidez muscular, cansancio, hormigueo, sensación de mareo e inestabilidad.

Afectivas: inquietud, agobio, sensación de amenaza y peligro, inseguridad, sensación de vacío, temor a perder el control celos, sospechas incertidumbre, dificultades para tomar decisiones.

Conductuales: estado de alerta, problemas al tomar la iniciativa, torpeza o dificultades para actuar, impulsividad, inquietud motora, agitación constante. Estos síntomas vienen acompañados de cambios en la expresividad corporal y el lenguaje corporal: posturas cerradas, rigidez, movimientos torpes de manos y brazos, tensión en las mandíbulas, cambios de voz, expresión facial de asombro, duda o crispación.

Intelectuales o cognitivos: dificultades de atención, concentración y memoria, aumento de los despistes y descuidos, preocupación excesiva, expectativas negativas, rumiación, pensamientos distorsionados e inoportunos, incremento de las dudas y la sensación de confusión, tendencia a recordar sobre todo cosas desagradables, sobre

valorar pequeños detalles desfavorables, abuso de la prevención y de la sospecha, interpretaciones inadecuadas, susceptibilidad.

Sociales: irritabilidad, ensimismamiento, dificultades para iniciar o seguir una conversación, en unos casos y verborrea en otros, dificultades para expresar las propias opiniones o hacer valer los propios derechos, miedo excesivo a posibles conflictos.

Las alteraciones más graves cursan con insomnio, trastornos de la alimentación y disfunciones sexuales.

En casos extremos puede presentarse temor a la muerte, a la locura y suicidio. (8)

Bases biológicas de la ansiedad

La ansiedad es una experiencia universalmente conocida. Respuesta esperable ante situaciones que connotan un riesgo. En este sentido, podría considerarse una ansiedad fisiológica, sin embargo existen otras situaciones en donde se dispara la respuesta ansiosa, por ejemplo, puede ser desencadenada por medicamentos, por sustancias psicoactivas o por enfermedades médicas (8)

La respuesta ansiosa es mediada por el sistema nervioso central, que se caracteriza por ser un sistema complejo, dinámico y abierto.

El sistema nervioso central está constituido por la medula espinal, el bulbo raquídeo, la protuberancia, el mesencéfalo, el diencefalo, el cerebelo y los hemisferios cerebrales. Las señales que captan los órganos de los sentidos y se conducen por el sistema nervioso periférico hacia el sistema nervioso central se denominan aferencias que son las respuestas del sistema nervioso central que emergen hacia distintas partes del cuerpo a través del sistema nervioso periférico.

La llegada de los estímulos captados por los sentidos al cerebro hace previa estación en el tálamo que funciona como estación de relevo y además cumple la función de filtro impidiendo que todos los estímulos lleguen a la corteza.

Expresiones de la respuesta ansiosa

La expresión de la ansiedad toma el cuerpo produciendo respuestas motoras, autonómicas y endocrinas. (8)

Expresión motora

La vía talámica directa es la más corta, y, también la más rápida. El tálamo pasa la información al complejo nuclear amigdalino, que producirá la respuesta motora. El complejo nuclear amigdalino forma parte del sistema límbico por lo tanto el protagonismo de la amígdala tiene que ver con su rol como coordinadora de las respuestas vinculadas a la expresión de la ansiedad y a la experiencia ansiosa.

La respuesta motora en la ansiedad puede ser de lucha o de tipo evitativo, de huida. La respuesta producida por vía talámica directa en subcortical, implica acción sin pensamiento. La vía talámica indirecta se puede apreciar cómo una respuesta cortical más elaborada, más integradas y más sofisticada en cambio la vía talámica directa gana en velocidad. Cuando no hay sincronía entre las dos vías pueden producir respuesta inapropiada o menos eficiente, como quedarse congelado frente al peligro por parálisis o una activación desenfrenada de la amígdala. (8)

Expresión autonómica

Depende de los núcleos del tronco encefálico. Las aferencias dolorosas llegan directamente a ellos. También reciben aferencias de la coordinadora de las respuestas ansiosas, la amígdala, la activación simpática produce aumento de la frecuencia cardiaca o taquicardia, percepción del latido cardiaco o palpitaciones, aumento de la frecuencia respiratoria, de la tensión arterial, dilatación pupilar o midriasis, mayor velocidad de los reflejos; en general la activación de los núcleos protuberancia les se relaciona con el estado de alerta o vigilancia, la persona está en guardia, lista para atacar o para salir corriendo. (8)

Expresión endocrina

Cuando la amígdala transmite estímulos al hipotálamo, se activa un importante eje del sistema endocrinológico, el eje hipotálamo – hipófisis – adrenal. Los estímulos ansiogénicos activan el eje hipotálamo – hipofisis – adrenal, aumentando la liberación de cortisol. El cortisol está involucrado con un mayor rendimiento del organismo: subida

de energía, aumento de la ingesta (en especial de carbohidratos, puede asociarse al deseo compulsivo de dulces propios de la ansiedad o también conocido como “craving” de dulce), reserva de calorías aumento del umbral al dolor, disminución de la respuesta inflamatoria. (8)

Comúnmente, con la desaparición del estímulo antigénico disminuye el cortisol, se recuperan el número de receptores y la sensibilidad al “feed back”. Pero la persistencia del estímulo ansiogénico, una exposición prolongada a +el.se asocia con la falta de supresión en la producción de cortisol. Ocurre en la depresión. Ansiedad y depresión comparten las bases biológicas. (8)

Es una manifestación afectiva que se caracteriza por el temor ante algo inconcreto y difuso, carente de objeto exterior, en la que el individuo tiene una impresión de indefensión. Esta ansiedad va a provocar una gran alteración de toda la psicología humana.

Esta manifestación normalmente se refleja por vivencias como una situación que el individuo no puede controlar, una sensación incertidumbre y un miedo ante una amenaza. (8)

Teorías sobre la Ansiedad

Un punto importante a abordar son las teorías de la ansiedad que darán sustento teórico a lo expuesto, aquí se puede visualizar la ansiedad desde diferentes perspectivas que fortalecerán y darán veracidad a los resultados obtenidos en el estudio. (8)

- ***Enfoque Psicodinámico de Freud***

Freud describió la ansiedad como un miedo sin objeto; es decir, muchas veces no podemos señalar su origen o el objeto concreto que la provocó.

La ansiedad es parte importante de su teoría de la personalidad al afirmar que es fundamental en la génesis de la conducta neurótica y psicótica. Sugirió que el prototipo de toda ansiedad es el trauma del nacimiento, concepto que perfeccionó su discípulo Otto Rank. (8)

El feto en el seno materno se encuentra en el mundo más estable y seguro de todos porque ahí todas sus necesidades son atendidas sin demora. Sin embargo, al nacer el organismo es arrojado a un entorno hostil. De repente se ve obligado a adaptarse a la realidad porque sus exigencias instintivas no siempre son atendidas de inmediato. El sistema nervioso del recién nacido, inmaduro y mal preparado, es bombardeado por diversos estímulos sensoriales. En consecuencia, el infante efectúa movimientos motores masivos y aumenta su frecuencia respiratoria y cardiaca. El trauma del nacimiento, con la tensión y el temor a que los instintos de ello no sean satisfechos, es el primer contacto con la ansiedad. A partir de ahí se crea el patrón de reacciones y sentimientos que ocurrirán siempre que estemos expuestos a una amenaza en el futuro.(8)

Ansiedad ante la realidad: Freud propuso tres tipos de ansiedad: **ansiedad ante la realidad, ansiedad neurótica y ansiedad moral**. El primer tipo, es origen de los otros dos, es la ansiedad ante la realidad (o ansiedad objetiva). Consiste en el miedo a objetos tangibles del mundo real. Con sobrada razón, casi todos tenemos miedos a los incendios, huracanes, sismos y desastres similares. Huimos de los animales salvajes, los autos a gran velocidad y los edificios en llamas.

La ansiedad ante la realidad cumple el útil propósito de guiar nuestra conducta de modo que huyamos o nos protejamos de peligros reales. El miedo se apaga cuando desaparece las amenazas.

Ansiedad neurótica: tiene su origen en la niñez, en un conflicto entre la gratificación instintiva y la realidad. Con frecuencia se castiga a los niños por expresar abiertamente impulsos sexuales o agresivos.

Teniendo en cuenta que el miedo no es a los instintos, sino a lo que puede suceder por gratificarlos. Se desata así un conflicto entre el ELLO y el YO, que en cierta medida tiene su origen en la realidad.(8)

Ansiedad moral: se deriva de un conflicto entre el ELLO y el SUPERYO. En esencia, es un medio a la propia conciencia. Cuando estamos motivados para expresar un impulso instintivo contrario a nuestro código moral, el SUPERYO se venga haciéndonos sentir vergüenza o culpa.

La ansiedad moral, al igual que la neurótica, tiene cierta base en la realidad. Los niños reciben castigos por violar el código moral de sus padres y los adultos por votar el de la sociedad, los sentimientos de vergüenza y de culpa de la ansiedad moral surgen del interior: nuestra conciencia es la que ocasiona el miedo y la ansiedad.

La ansiedad es una señal que alerta a la persona de que, en la personalidad, las cosas no están como deberían. (8)

- **Enfoque conductual:**

Parte de una concepción ambientalista, donde la ansiedad es entendida, como un simple impulso que provoca la conducta del organismo. El mayor exponente es Hull, quien conceptualiza la ansiedad como un impulso motivacional responsable de la capacidad del individuo para responder ante una estimulación determinada.

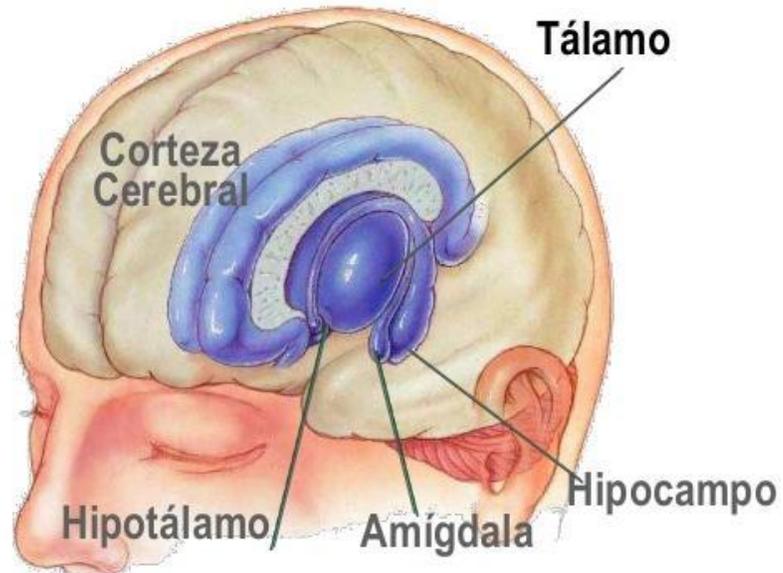
Nivel cognitivo: se refiere a los sentimientos o pensamientos que surgen durante los estados d ansiedad. La persona puede tener sentimientos de temor, inseguridad, preocupación, dificultad de concentrarse, inconvenientes para tomar decisiones, pensamientos negativos o sentimientos de inutilidad. (8)

Nivel fisiológico: viene dado por un incremento de la actividad del sistema nervioso simpático. Esta activación fisiológica característica de la ansiedad puede provocar palpitaciones, taquicardia, dificultad para respirar, tensión muscular, sudoración, dolor de cabeza, sensación de mareo, sequedad de la boca, opresión o molestias en el estómago, escalofríos, etc.

Nivel conductual: las personas con ansiedad manifiestan también conductas tales como temblor, paralización, tartamudeo o dificultades al hablar, gesticulación, movimientos repetitivos de alguna parte del cuerpo, llorar con facilidad, evitar o rehuir las situaciones problemáticas así como fumar, comer o beber demasiado.(8)

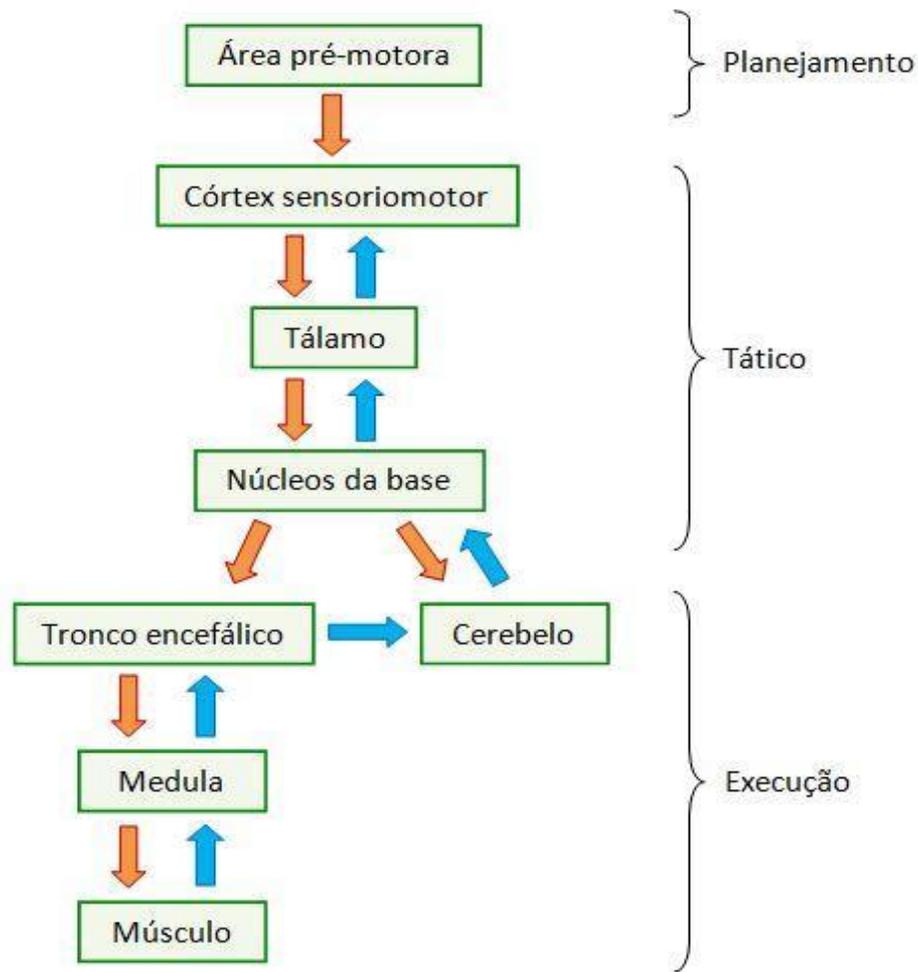
Anexo: Bases biológicas de la Ansiedad

EL TÁLAMO Y EL HIPOTÁLAMO



Fuente: Arcia Santamaría, Darling Celeste. Leiva Bravo, Patricia Fidelina. Prado García, María José. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua, durante el primer semestre del año 2016.

Vía Motora Talámica



Fuente: Arcia Santamaría, Darling Celeste. Leiva Bravo, Patricia Fidelina. Prado García, María José. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua, durante el primer semestre del año 2016.

Depresión

Salud Mental

Fundamentalmente plantea el derecho a vivir en un equilibrio psico-emocional, inestable como la vida misma que demanda un continuo esfuerzo para mantenerse en equilibrio, para alcanzarlo ante nuevas circunstancias, por lo tanto el concepto de salud mental es mucho más que la sutileza de evitar mencionar las enfermedades psiquiátricas.

Por lo tanto definir salud mental se aprecia como un concepto optimista que parece como irrealizable al momento de su planteamiento en el cual proyecta a las personas hacia acciones que promuevan y generen bienestar para todos. (11)

En su concepción es multidisciplinar ya que observa, igualmente conceptos científicos médicos otros, además con aspectos, sociales tales como el ambiente laboral, el desarrollo urbanístico aspectos educativos, la cultura, las creencias y las modas, en fin con el de la autenticidad ser quien se es, en genero cultura y demanda social, es vivir el presente el aquí el ahora.

En otro orden de ideas las teorías ambientalistas, afirman que las circunstancias dramáticas o trágicas de la existencia, como las inquietes, las experiencias sociales, los desastres, las pasiones, las desilusiones sentimentales, los abandonos son las causas ambientales de las enfermedades mentales y se generan debido a esto. En este sentido conlleva a entender una aspecto común es el rol que origina una enfermedad son los problemas de la existencia y en el fracaso de los mecanismos de adaptación. (11).

También existen teorías sociológicas que plantean que la enfermedad mental es el resultado de la estructura social y de la presión cultural, que realizan las mismas sobre el individuo. Sin embargo también plantean que las enfermedades mentales pueden tener su génesis internamente en factores como la herencia y debido a un conjunto de síntomas orgánicos de distinta condición propia de cada persona. (11)

Aspectos Teóricos

Auto-Percepción

Consiste en percibir nuestras emociones, personalidad, ideas, deseos, para así poder formarnos una opción sobre cada uno de nosotros mismos, es lo que se conoce como introspección.

Al hacer una introspección se puede pensar que se está realizando una comparación que se hace del mundo exterior en relación a la persona en sí misma y al comportamiento que se tiene, es como el pensamiento de lo que hacemos realmente, una deducción que se realiza a partir de los variados estímulos externos, que conducen a variadas acciones que se ponen en práctica en determinados momentos.(11)

Intentar mirar adentro y enfrentarse con lo que existe, reaccionar con lo que se siente y no con lo que debemos reaccionar, es aprender a escuchar la conciencia y así se

podrá explicar variados comportamientos realizados por uno mismo y en ocasiones eran atribuibles a causas externas.

La auto percepción es individual, personal, por lo tanto cada quien guiara su propio camino tomara sus propias decisiones. La norma para realizarla es principalmente no mentir sobre lo que se vea, se comprenda o se sienta, lo primordial es ser sincero ya que esto es beneficioso, de no hacerlo así sería perjudicial y lo que se desea es conocerse más.(11)

Autoestima

Es el sentimiento de valoración propia, del ser y la manera de ser, tal cual se es, de los rasgos corporales, mentales, espirituales, que configuran la personalidad. Es aprendida, cambia se puede mejorar. Es aproximadamente entre 5 – 6 años cuando se empieza a formar un concepto en los niños de como los mayores le ven, entre los adultos se pueden mencionar a los padres, maestros y junto a las experiencias es que se adquiere.

La autoestima es la responsable de muchos fracasos y éxitos, en este sentido una adecuada autoestima, unida a un auto concepto positivo, promoverá la capacidad de las personas para desarrollar sus destrezas, habilidades y se incrementará el nivel de seguridad personal, mientras que el caso contrario conlleva a la persona hacia vencimientos y fracasos. (11)

Los sentimientos no resueltos, aun y cuando no seamos conscientes de ellos los llevamos internamente, aquellos sentimientos de dolor que están ocultos en el interior de la persona en ocasiones se convierten en sentimientos de disgusto y al pasar el tiempo estos pueden transformarse en molestias contra sí mismo, originando depresión. En este caso los sentimientos pueden generarse como odio, por la propia persona, ansiedades, variables y repentinos cambios de humor, excesiva sensibilidad, reacciones fuera de lugar, sentimientos de culpa, autodestrucción, impotencia.

Las personas por múltiples causas pueden llegar a desvalorizarse entre ellas las comparaciones con los demás, en lo cual se destacan las virtudes de los otros en las que le superan, posiblemente cuando sientes que no llegan a los rendimientos que

otros alcanzan; cuando se cree que su exigencia no tiene una finalidad, un sentido y se sienten incapaces de concedérselo; cuando los seres significativos le descalifican y la existencia se reduce casi a la nada. (11)

Quienes presentan una elevada autoestima generalmente tienen, pocas emociones agresivas, negativas, poca depresión a diferencia de las personas con una autoestima baja. Las personas con una autoestima alta manejan mejor el estrés al ser expuestas al mismo y experimentan menos efectos nocivos de la salud.

Una persona insegura, que desconfía de sus facultades, que no toma decisiones por temor a equivocarse, posee características de baja autoestima. Tener amigos nuevos es muy cuesta arriba siempre está pendiente de que dirán o pensaran sobre el, igualmente tiene miedo grande al rechazo, a ser mal juzgado y a ser abandonado. Es una persona que puede tener una imagen distorsionada de si mismo, en lo referente a aspecto o rasgos físicos como de su valor personal o carácter. (11)

Indicadores de estado de salud:

Para poder hablar de estado de salud adecuado es necesario tener en cuenta el modo de vida del individuo y por lo tanto sus condiciones y su estilo de vida, por lo general, el hombre pertenece, vive y re -desarrolla dentro del grupo social primario denominado ^ familia ^ y de ahí que consideramos muy importante hacer énfasis en sus salud mental y modelo de vida familiar. (12)

La familia como grupo social debe cumplir 5 funciones básicas que son:

1. la función económica
2. la función biológica
3. la función educativa
4. la función cultural
5. la función espiritual

Es precisamente este uno de los indicadores que se utiliza para valorar el funcionamiento familiar o sea que la familia sea capaz de satisfacer las necesidades básicas materiales y espirituales de su familia

Sin embargo para hacer análisis del funcionamiento familiar creemos necesario verlo con una perspectiva sistemática pues la familia es un grupo o sistema compuesto por la sociedad. (13)

El nexo entre lo miembro de una familiar es tan estrecho que la modificación de uno de su integrantes provoca modificaciones en los otros y en consecuencia en toda la familia.

Por ejemplo la enfermedad de uno de un miembro familiar altera la vida del resto de los familiares quienes tienen que modificar su estilo de vida para cuidar al familiar enfermo.

Concebir a la familia como sistema implica que ella constituye una unidad integridad por lo que no podemos reducirla a la suma de las características de sus miembros o sea la familia no se puede ver como una suma de individualidades sino como un conjunto de interacciones esta concepción de la familia como un sistema que aporta mucho en relación con la causalidad de los problemas familiares los cuales tradicionalmente se han visto de una manera lineal (causa -efecto) lo cual es un enfoque erróneo pues en una familia no hay culpables sino que los problemas y síntomas son debidos precisamente a deficiencias en la interacción familiar a la disfuncionalidad de la familia como sistema.

El funcionamiento familiar debe verse no de manera lineal, sino circular o sea lo que es causa puede pasar a ser efecto o consecuencia y viceversa el enfoque sistemático nos permite sustituir el análisis causa efecto por análisis de las pautas y reglas de interacción familiar reciproca que es lo que nos va a permitir llegar al centro de los conflictos familiares y por tanto a las causas de las disfunción familiar. (14)

A la hora de hablar de funcionamiento familia encontramos que no existe un criterio único de los indicadores que lo miden.

Algunos autores plantean que la familia se hace disfuncional cuando no se tiene capacidad de asumir cambios es decir la rigidez de su reglas le impiden ajustarse a su propio ciclo y al desarrollo de sus miembros otros autores señalan como características disfuncionales intrafamiliar el incumplimiento de sus funciones básicas

De manera general recomendamos como indicadores para medir el funcionamiento familiar los siguientes puntos:(15)

- Cumplimiento eficaz de sus funciones: (económicas, biológicas, cultural, espiritual)
- Que el sistema familiar permita el desarrollo de la identidad personal y la autonomía de sus miembros
- Que el sistema familiar existe flexibilidad de las reglas y roles para la solución de los conflictos
- La complementariedad de roles funciones adecuadamente las reglas de cumplimiento sean reciprocas
- Debe analizarse la jerarquía en cuanto al mismo poder (3)

Desempeño laboral

El concepto de competencia o desempeño laboral surgió en los años ochenta con fuerza en países industrializados tales como: Japón, Estados Unidos, Rusia, Suiza y Alemania; como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el producto. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo, sino también cualitativo: una situación en la que los sistemas de educación-formación, ya no se correspondían con los signos de los nuevos tiempos ya que los conocimientos brindados dentro de los sistemas educativos no eran suficientes para contrarrestar las demandas de las industrias del nuevo siglo. La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Desempeño laboral, se define como “El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados por medio de estrategias individuales para lograr una meta”. Otros autores como Urbina Laza (2007), describen el desempeño profesional como el comportamiento o conducta real del trabajador desarrollando competentemente sus deberes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo que incluye tanto la preparación técnica como la experiencia acumulada.

Características del Desempeño Laboral

Según Campbell (1990) citado en Atalaya (1999) define el desempeño como el comportamiento, es algo hecho por el empleado; pero también es el resultado de otras influencias o factores que determinan sus resultados, por tanto debe contar con las siguientes características:

- Pertinente a fin de organización; tiene que ser objetivo. La ejecución debe ir dirigida hacia objetivos de la organización que sean relevantes para el trabajo o función.
- Multidimensional; debe ir apegado a cada puesto de trabajo, cumpliendo con las normas de funcionamiento diferentes que se presentan. Por tanto, el desempeño laboral se conceptualiza como un constructo multidimensional que consiste en más de un tipo de comportamiento. (8)

El trabajo es una fuente de salud física y mental de felicidad para el ser humano.

Son muchas las personas que creen que ser felices si pudieran pasar la vida ociosamente sin darse cuenta que en realidad estos sería lo peor que pudiese sucederles.

El desarrollo integral del individuo depende grandemente exponer en acción la mente el cuerpo los seres humanos que se le han formado en hogares que no se les motivo a sentir placer y gustar de le trabajo presentaran estos síntomas:

- La vida le parece que es inútil
- Carece de la felicidad que emanan el trabajo
- Trata de ocupar la oquedad que hay en la vida y de gastar sus energías en diversiones viajes estés sin poder eliminar el vacío que solamente saludablemente con una ocupación se llena.(16)

Son candidatos a las:

- Neurosis
- Alcoholismo
- Toxicomanía u otros vicios
- Depresión ansiedad
- Atrofia mental –física

En los centros de trabajo es importante

Atención Individual del Problema

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información en cuanto al estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores para ayudarlos a desarrollar habilidades personales que les permitan reducir el problema. Se emplea la distribución de trípticos, carteles, conferencias, videos, etc.

La idea principal consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr hacerlos conscientes al trabajador, mostrar a este las posibilidades de solución de la situación, o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante, mejorar los hábitos del trabajador, la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitar la vida sedentaria.

Además, son de gran utilidad las denominadas técnicas de atención que consisten en métodos para ayudar a los trabajadores a resolver sus reacciones fisiológicas y psicológicas, con estrategias para reducir el estrés en el ambiente laboral. Consisten en ejercicios de relajación, auto entrenamiento, bio retro-estimulación, ejercicios respiratorios, autoestima, meditación y aún yoga.

En forma complementaria, se enseña el uso de estrategias para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de la capacidad de planeación, técnicas de negociación; así como ejercitar habilidades para la toma de decisiones, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas.

Medidas Organizacionales

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés, el criterio predominante consiste desde luego, en reducir al máximo las situaciones generadoras de situaciones tensionales dentro de la empresa u organización. Las acciones específicas se dirigen hacia las características de estructura de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura corporativa, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal.

Es importante considerar las mejoras físicas, ergonómicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral en los centros de trabajo, pues tienen particular relevancia para los trabajadores al representar la preocupación real y el esfuerzo patente de la empresa por mejorar el bienestar de sus empleados.

Las medidas de cambio de la organización persiguen la reestructuración de los procesos y tareas, que permita desarrollar las capacidades del trabajador, mejorando su responsabilidad y formas de comunicación por medio de programas de asistencia para los trabajadores, círculos de calidad, grupos de asesoría, soporte, participación activa, trabajo de equipo, solidaridad laboral, desarrollo profesional, promoción de su creatividad y procesos de mejora continua.

El trabajo realizado con gusto y placer contribuye a la felicidad pues la felicidad como resultado hace tener un cuerpo productivo y una mente creadora es darle valor a su existencia. (10)

Se ha dicho con razón que para ser feliz hay que tener algo que hacer.

La OMS señala que el aspecto de la salud mental es una materia de vital importancia en todo el mundo pues tiene que ver con el bienestar de la persona de las sociedades y de las naciones y que solo una pequeña minoría de los 450 millones de personas que sufren de desórdenes mentales o del comportamiento reciben efecto un tratamiento concluye la organización que los desórdenes mentales son producto de un complejo de interacciones de factores biológicos psicológicos y sociales. (17)

El tema de la salud mental no concierne solo aspectos de atención posterior al surgimiento de desórdenes mentales evidentes sino que corresponde además al terreno de la prevención de los mismos con la promoción de un ambiente socio cultural determinado por aspectos como la autoestima las relaciones interpersonales y otros elementos que deben venir ya desde la educación más primaria de la niñez de la juventud.

Esta preocupación no solo concierne a los expertos sino que forma parte de las responsabilidades de gobierno de una nación de la formación en núcleo familiar de un ambiente de convivencia sana en el vecindario de la responsabilidad asumida por los medios de comunicación y de la consiente guía hacia una salud mental en la escuela en los espacios de trabajos y estudios en general.

La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud mental que la OMS la define como un estado de completo bienestar físico, mental, social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad.

La OMS establecer que no existe una definición oficial que es salud mental y que cualquier definición al respecto estará siempre influenciado por diferencias culturales. En cambio un punto en común en el que coinciden los expertos es que la salud mental y enfermedad mentales no son dos conceptos opuestos es decir la ausencia de un reconocido desorden no indica necesariamente que se tenga salud mental.

La observación del comportamiento de una persona en su vida diaria es la principal manera de conocer el estado de salud mental e aspectos como el manejo de temores y capacidades sus competencias y responsabilidades la manutención de sus propias necesidades la manera en las que afronta sus propias tensiones sus relaciones interpersonales y manera como lidera una vida independiente.

Las personan que padecen cualquier de los trastornos mentales graves se presentan con una variedad de síntomas entre los que se pueden incluir la ansiedad inapropiada estrés, baja autoestima y desorden de personalidad alteraciones del pensamiento y la percepción, desregulación del estado de ánimo y disfunción cognitiva.

La ansiedad es uno de los más rápidamente accesibles y más fácilmente reconocible síntomas mayores de las enfermedades mentales cada uno de nosotros encontramos ansiedad en muchas formas a lo largo del curso de nuestras actividades rutinarias con frecuencia puede tomar la forma concreta de temor intenso experimentando una respuesta a una experiencia de amenaza inmediata como evitar por un pelo un accidente de tráfico, experiencias como esta se acompañan típicamente por una fuerte respuesta emocional del temor y miedo así como de signos físicos de ansiedad como taquicardia y sudoración.

Los diagnósticos de los trastornos mentales caen en un gran número de diferentes categorías como ansiedad estrés, psicosis alteraciones del estado de ánimo y déficit cognoscitivos estas categorías son amplias y heterogenias y en ocasiones se solapan además cualquier paciente particular puede manifestar síntomas de más de una de estas categorías estos no es impredecible, la elevada complejidad de las interacciones que tienen lugar entre los substratos neurológicos y de comportamiento que producen estos síntomas a pesar de estas dificultades y confusiones se ha desarrollado un enfoque sistemático a la clasificación y al diagnóstico esencial en todas las áreas de la salud para establecer el tratamiento y los cuidados de soporte, el pronóstico y prevenir la discapacidad relacionada el diagnóstico también sirve como palabra clave para estimular la comunicación y la investigación. (17)

Los tipos de temperamentos y personalidades que vamos a encontrar en este estudio son: (18)

- Temperamento Melancólico: poseen una personalidad introvertidas, son muy críticos y sensibles poseen alma de artista
- Temperamento Colérico: poseen una personalidad extrovertida, independiente autosuficientes seguros de si mismos dominantes
- Temperamento Sanguíneo: posee una personalidad extrovertido entusiasta con mucha energía dinámico emprendedor buen orador, charlatán.
- Temperamento Flemático posee una personalidad introvertida rígida de mucha calma, paciente sabe escuchar equilibrado tacaño ambicioso.

Test de Autoestima: Evalúa el nivel de autoestima según un puntaje asignado del 1 al 10 cada puntaje equivalente a 1 se suman y luego se valora el puntaje su valoración de autoestima.

Test de Personalidad: Este test ha sido creado para conocer a qué tipo de patrón de personalidades su puntuación dará un punto solamente, por cada respuesta (si) contestada, el cual se anotara en la casilla en blanco de la hoja de respuesta al final de la página, en donde dice textualmente: tu Puntuación es y luego se pasa a la interpretación según la puntuación que el test dio como resultado final.

Test de Stress: asigne un punto a cada (si) del 1-9, del 10-12 y del 10-12 asigne un punto a cada no. Una calificación de cuatro puntos o más sugiere que usted puede estar bajo un grado de stress fuerte relajarse y liberarse

Una puntuación de más de ocho puntos sugiere atención profesional.

Autoestima: es el sentimiento valorativo de nuestro ser de nuestra manera de ser de quienes somos nosotros del conjunto de rasgos corporales mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad esta se aprende cambia y la podemos mejorar es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos nuestro concepto de como nos ven nuestros mayores.

Según como se encuentre nuestra autoestima esta es responsable de muchos fracasos y éxitos ya que una autoestima adecuada se vincula a un concepto positivo de mismo potenciara la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentara el nivel de seguridad, personal mientras que

Una autoestima baja enfoca a la persona hacia la derrota o el fracaso.

Actitudes de autoestima baja.

- Autocrítica dura excesiva que la mantienen en un estado de insatisfacción consigo misma.
- Hipersensibilidad a la crítica por los siente exageradamente atacada herida echa la culpa de los fracasos a los demás o cultiva resentimiento tencos contra sus críticos.
- Indecisión crónica no por falta de información sino por miedo exagerado a equivocarse.

- Deseo innecesario por complacer por lo que no se atreve a decir no por miedo a desagradar y perder la buena opinión.
- Perfeccionismo auto exigencias esclavizados para hacer perfectamente todo lo que intente que conduce a un desmoronamiento interior cuando las cosas no le salen con la perfección exigida.
- Culpabilidad neurótica por la que se acusa y se condena por conductas que no siempre son objetivamente o malas exagerar la magnitud de sus errores y delitos sin llegar nunca a perdonarse.
- Hostilidad flotante irritabilidad a flor d piel siempre a punto de estallar todo le disgusta le decepcionan nada le satisface
- Tendencias defensivas un negativo generalizado (18)

Actitudes de buena autoestima:

- Cree firmemente en ciertos valores y principios está dispuesto a defenderlos aun cuando encuentre oposiciones colectivas y se siente lo suficientemente segura como para modificar esos valores y principios nuevas experiencia.
- Es capaz de obrar según crea más acertados confiado en sus propios juicios sin sentirse culpable cuando a otros le parece mal lo que haya hecho.
- No emplea tiempo preocupándose por lo que ha haya hecho en el pasado no por lo que pueda ocurrir en el futuro.
- Tiene confianza por su capacidad para resolver sus propios problemas sin dejarse acobardar por los fracasos y dificultades que experimente.
- Se considera y realmente se siente igual como persona a cualquier otra persona aunque reconoce diferencias en talentos específicos prestigio profesión o posición económica.
- Da por supuesto que es una persona interesante y valiosa para otros y para si misma.
- No se deja manipular por los demás aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado.
- Es capaz de disfrutar diversas actividades como trabajar jugar descansar caminar estar con amigos.

- Es sensibles a las necesidades de los otros respeta las normas de vivencias generalmente aceptadas (18)

¿Qué es personalidad?

El diccionario la define como diferencias individuales que constituyen a cada persona y la distinguen de otra el pequeño Larousse la describe usando dos términos muy acertados individualidad y carácter pero nos parece que solo el carácter sino también lo físico distinguen la personalidad alguien dijo que la personalidad es el conjunto de cualidades negativas y positivas de un individuo y que se dan tanto en le plano físico, mental, social como también espiritual.

El yo (o sea la parte consciente) es solo la parte en la cual el conocimiento sino que es también la cabeza organizadora de la mente.

El yo será la parte superficial que se asienta sobre el ello (inconsciente) y entra en razón con la vida y la realidad

El yo tiene también contacto íntimo con el súper yo (conciencia moral)

Según Sigmund Freud el padre del psicoanálisis para analizar la personalidad se tenía que pasar por estas tres instancias (18)

El yo conocido como consciente

El ello conocido como inconsciente

El súper yo conocido como la conciencia moral que equilibra la personalidad de cada individuo. (18)

Test Psicológicos

- Test de Stress: se utiliza para medir el estado de ánimo o psicossomático = acción de alarma entre la mente y el cuerpo y el desequilibrio del sistema que armoniza la integración interna del sistema nervioso del ser humano = agresión biológica y psicológica
- Test de autoestima: se utiliza para evaluar el valor, la capacidad y el respecto de cada persona para valorar su YO.

- Test de personalidad: se utiliza para clasificar los tipos de personalidad y liderazgo en cada persona
- Examen Mental: se utiliza para detectar el desequilibrio mental en las personas.
- Test de las Frases Incompleta: Se utiliza para detectar problemas emocionales e identificar si ameritan tratamiento de forma individualizada
- Test de Depresión: mide el estado depresivo de las personas

Personalidad A: dicho personal requiere afirmarse permanentemente a través de logros personales para alcanzar la percepción de autocontrol, experimentan una constante urgencia de tiempo se les hace intolerable el reposo y la inactividad. En consecuencia esto provoca una percepción de amenaza casi continua a su autoestima, eligiendo la acción como estrategia de enfrentamiento a sus problemas tendiendo a la dominación, con una profunda inclinación a competir y una elevada agresividad que les induce a vivir en un constante estado de lucha.

Las enfermedades más frecuentes en estos sujetos son las de tipos coronarias, problemas psicosomáticos y síndromes de ansiedad generalizada.

Personalidad A y B: son personas equilibradas, productivas y eficientes en el trabajo o estudio y saben mantener la calma generalizada.

Personalidad B: es evidentemente lo opuesto a la A, con un nivel de autocontrol y autoestima sin que les haga falta actitudes compensadoras para reafirmarse. No son competitivos ni tan fácilmente irritables, se toman la vida con mayor tranquilidad.

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

A. Tipo de estudio

Es Descriptivo, de corte transversal.

B. Área de estudio

Son todos los trabajadores de la alcaldía del municipio de León, Nicaragua. León ha sido la sede intelectual de la nación, con una universidad fundada en 1812, hecho por el cual se le conoce como “Ciudad Universitaria o “Ciudad Metropolitana“, también es importante centro agrícola y de comercio de Nicaragua. La superficie es de 82,000 hectáreas (820,000 km²), a 94m altitud. Limita con Quezalguaque, Telica, La Paz Centro. Tiene como patrimonio mundial a las Ruinas de León viejo.

C. Universo o población de estudio

Son los 705 trabajadores de la alcaldía del municipio de León, Nicaragua.

D. Muestra y tipo de muestra

Corresponde a 250 trabajadores de la alcaldía del municipio de León, Nicaragua.

La muestra se calculó, por la población finita:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * e^2 + Z^2 * p * q}$$

→

→ **Z** = 1.96, para el nivel de confianza del 95%; *es variable en función del “e”*.

→ **N** = es la población objeto de estudio, igual a 500.

→ **p y q** = probabilidades complementarias de 0.5.

→ **e = B** = *error de estimación del 0.05*.

→ **n** = tamaño de la muestra = **250**

Posterior a la selección de la muestra, se procedió a la recolección de la información.

E. Unidad de análisis

Los 250 trabajadores de la alcaldía del municipio de León, Nicaragua, en el segundo semestre del 2022. (19)

F. Criterios de selección

1. Criterios de inclusión

- Trabajador activo de la alcaldía de León.
- Estar presente en el momento de la aplicación de los instrumentos
- Acepte ser parte del estudio.

2. Criterios de exclusión

- No ser trabajador activo de la alcaldía de León.
- No estar presente en el momento de la aplicación de los instrumentos
- No aceptar ser parte del estudio

G. Variables del estudio

1. Identificar las características sociodemográfica de los trabajadores de los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.

- Edad
- Sexo
- Procedencia
- Escolaridad
- Trabajo

2. Clasificar los tipos de personalidad y autoestima que presentan los trabajadores del estudio.

- Personalidad
- Autoestima
- Estado mental

3. Identificar las causas de Stress, Ansiedad y Depresión que presentan los trabajadores parte del estudio.

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión

4. Determinar la relación que tiene el desempeño laboral en los niveles de estrés, Ansiedad y la depresión entre los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.

- Desempeño laboral y niveles de estrés

- Desempeño laboral y ansiedad
- Desempeño laboral y depresión

Cruce de variables

- Sexo y Estrés
- Sexo y Ansiedad
- Sexo y Depresión.

H. Operacionalización de las variables

Definición y Operacionalización de las variables			
1. Identificar las características sociodemográfica de los trabajadores de los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Indicador	Valor
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el momento de la entrevista.	Años transcurridos	18 a 20 años 21 a 30 años 31 a 40 años 41 a 50 años 51 a 60 años 61 a más edad
Sexo	Características fenotípicas que distinguen a hombre de la mujer	Diferencia por género	Masculino Femenino
Procedencia	Lugar, cosa o persona de que procede alguien o algo.	Lugar de origen	Urbano Rural
Escolaridad	Periodo de tiempo que un niño o un joven asisten a la escuela para estudiar y aprender, especialmente el tiempo que dura la enseñanza obligatoria. Es decir el grado académico alcanzado hasta el momento del estudio)	Años de educación	Ninguna Alfabetizada Primaria incompleta Primaria completa Secundaria incompleta Secundaria completa Técnico media

			Universidad incompleta Universidad completa
Trabaja	Años que tiene de laborar en la alcaldía del municipio de León.	Años de trabajo	1 año a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años Más de 21 años

2. Clasificar los tipos de personalidad y autoestima que presentan los trabajadores del estudio.

Variable	Definición	Indicador	Valor
Personalidad	Según su temperamento Sanguínea colérica Melancólica Flemática	La personalidad es el resultado de la articulación dinámica de los aspectos psicológicos (intelectuales, afectivos, cognitivos y pulsionales) y biológicos (fisiológicos y morfológicos) característicos de cada persona y que le distinguen de las demás.	Tipos de personalidad: A : 14 a 25 pts A y B: 9 a 13 B: 1 a 8 pts
Autoestima	Estado de aceptación y respeto por uno mismo	Es la valoración de sí mismo, la confianza de la persona en su ser, basado en el conocimiento real de sus posibilidades y potencialidades, fortalezas y debilidades, en el poder de sus convicciones y su energía, vigor y fortaleza espiritual.	Autoestima alta: 1 a 4 puntos Autoestima baja: 5 a 8 puntos
Estado mental	Evalúa su estado mental	Equilibrio Mental Normal Deterioro Leve Deterioro Moderado Deterioro grave	Puntuación • 30 pts. • 25-20 • 20-15 • 15-5

3. Identificar las causas de Stress, Ansiedad y Depresión que presentan los trabajadores parte del estudio.

Variable	Definición	Indicador	Valor
Estrés	El estrés afecta de una manera directa a la salud, facilitando la aparición de determinadas enfermedades o acelerando el progreso de una enfermedad ya crónica, o de forma indirecta, bien estimulando la realización de conductas nocivas o reduciendo la probabilidad de que aparezcan conductas saludables.	Puntaje entre 0 - 12	Leve: 1-5 Moderado: 5-8 Grave: 9-12
Ansiedad	Consiste en un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desasosiego ante lo que se vivencia como una amenaza inminente y de causa indefinida.	Puntaje de 0 a 70	Ausente: 0 – 14 Leve: 15 – 29 Moderado: 30 – 44 Grave: 45 – 59 Muy grave: 60 - 70
Depresión	Es el trastorno del humor por sensaciones de tristezas desesperación y falta de ánimo explicable por alguna tragedia	Puntaje de 20 a 80	20-35: Normal 36-45: Reacción de ansiedad 46-65 : Depresión con Ansiedad 65-80: Depresión

4. Determinar la relación que tiene el desempeño laboral en los niveles de estrés, entre los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.

Desempeño laboral y niveles de estrés

I. Fuente de obtención de la información

Primaria: o fuente documental, será generada por el propio investigador y su equipo, encuestas, y observaciones.

Secundaria: revisión de los artículos de internet, referencias bibliográficas. (19)

J. Plan de recolección de los datos

En la alcaldía, se realizó una reunión donde se explicó en qué consisten los instrumentos y los test que se aplicaran en la presente investigación. Siendo en total 6 Instrumentos los cuales serán auto administrados uno es auto administrado y administrado: Los test de Personalidad, Autoestima, Estado Mental, Estrés, Ansiedad y Depresión.

Siendo apoyados por la psicóloga responsable de la investigación, además se apoyó a las personas que presentaran alguna dificultad para escribir las respuesta o leerlas, y se aplicaría el Test Verbalmente y escribiría el test con las respuesta de la persona que no esté apta para hacerlo. El ambiente para la aplicación fue en lugares apropiados, oficinas con silencio total y sin presionar con respecto al tiempo, se contó con escritorio y sillas cómodas para llevar a cabo el proceso de leer, comprender y responder. (19)

K. Análisis de los datos y herramientas estadísticas utilizadas

Para el análisis descriptivo de los datos obtenidos se empleó estadística descriptiva, en las variables cualitativas-categóricas, se expresaran en frecuencias y porcentajes.

Las variables cuantitativas-discretas, edad, etc, se transformaran en variables categóricas con el fin de expresar de forma más sintéticas los resultados expuestos. (19)

L. Instrumento de recolección de datos

Se hizo uso de los Instrumentos los cuales se auto administraron y fueron completados por las personas parte de la investigación: Los test de autoestima, Personalidad, Stress, Depresión, Frases Incompletas. Siendo su estructura en base a los datos de interés

según operacionalización de variable previamente diseñada como parte de la investigación y que darán salida a los objetivos de la misma.

M. Técnica de recolección de los datos

Los datos son acorde a las variables propias del estudio, y fueron completados con lapicero color azul o negro.

N. Proceso de validación del instrumento

Por ser test de referencia internacional no se realizó validación del instrumento previamente, aplicándose a los trabajadores de la alcaldía, la recolección fue acompañada en todo momento por la autora de la investigación. Se realizaron las revisiones durante la recolección de la información requerida para dar salida a los objetivos, de igual forma se controló los sesgos de información, de selección principalmente.(19)

O. Consideraciones éticas

En la presente investigación se respetarán los principios bioéticas fundamentales:

- *No maleficencia*: en ningún momento se realizaran procedimientos que dañen la integridad física o mental de los menores en estudio.
- *Beneficencia*: la información recolectada permitirá mejorar la atención médica en la unidad donde son atendidos los menores en estudio principalmente. (19)

IX. RESULTADOS

Los resultados encontrados en el estudio de la Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022, socio demográficamente fueron:

Edad de 18 a 20 años 1.6% (4), de **21 a 30 años 31.6% (79)**, 31 a 40 años 17.6% (44), 41 a 50 años 27.6% (69), 51 a 60 años 19.2% (48), de 61 a más edad 2.4% (6).

Sexo: Femenino con 41.6% (104) y **Masculino 58.4% (146)**.

Procedencia: **Urbano 78.4% (196)** y Rural 21.6% (54).

Escolaridad: Ninguna 12.8% (32), alfabetizada 2% (5), primaria incompleta 4% (10), primaria completa 3.6% (9), secundaria incompleta 12.8% (32), secundaria completa 15.6% (39), técnico medio 8.4% (21), nivel superior 25 (5), universidad incompleta 1.2% (3), **universidad completa 37.6% (94)**.

Trabaja en la alcaldía: 1 a 5 años 15.2% (38), 6 a 10 años 8.4% (21), **11 a 15 años 41.2% (103)**, 16 a 20 años 27.6% (69), más de 21 años 7.6% (19).

Personalidad: A : ≥ 14 puntos 10.8% (27); A y B: 8 a 13 34.4% (86) y B: **1 a menor de 8 puntos 54.8% (137)**.

Autoestima: Autoestima baja <4 21.2% (53) y **Autoestima equilibrada ≥ 4 78.8% (197)**.

Estado mental: **Por encima ≥ 25 es de 53.6 (134)**; Deterioro Leve 20 a 24 de 35.6% (89); Deterioro Moderado 16 a 19 5.6% (14); Deficiencia $\leq 5.2%$ (13).

Estrés: Leve: 1- 4 es de 22.4% (56); **Moderado: 5-9 de 68% (170)**; Grave: 10-12 de 9.6% (24).

Ansiedad: baja ansiedad <4 21.2% (53) y **alta ansiedad ≥4 78.8% (197)**.

Depresión: Por debajo <20 de 21.2% (53); 20-35: Normal de 62.8% (157); 36-45: Reacción de ansiedad de 11.6% (29); 46-65 de 1.6% (84); Depresión con Ansiedad de 1.6% (4); 66-80: Depresión de 0.8% (2).

Área laboral administrativay estrés:Leve: 1- 4 de 16.4% (41); Moderado: 5-9 de 32.8% (82); **Grave: 10-12 de 50.8% (127)**.Área laboral servicios municipales y estrés:Leve: 1- 4 es de 22.4% (56); Moderado: 5-9 de 68% (170); Grave: 10-12 de 9.6% (24).Área laboral finanzasy estrés: Leve: 1- 4 es de 23.2% (58); **Moderado: 5-9 de 59.6% (149)**; Grave: 10-12 de 17.2% (43).Área laboral proyectos - promoción social y estrés: Leve: 1- 4 es de 6% (15); Moderado: 5-9 de 18.8% (47); **Grave: 10-12 de 75.2% (188)**.

Tablas y Gráficos

Tabla No. 1

Sociodemográficos			
Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Edad	18 a 20 años	4	1.6
	21 a 30 años	79	31.6
	31 a 40 años	44	17.6
	41 a 50 años	69	27.6
	51 a 60 años	48	19.2

	61 a más edad	6	2.4
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022.

Tabla No. 2

Sociodemográficos			
Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Sexo	Femenino	104	41.6
	Masculino	146	58.4
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022.

Tabla No. 3

Sociodemográficos			
Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Procedencia	Urbano	196	78.4
	Rural	54	21.6

	TOTAL	250	100
--	-------	-----	-----

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 4

Sociodemográficos			
Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Escolaridad	Ninguna	32	12.8
	Alfabetizada	5	2
	Primaria incompleta	10	4
	Primaria completa	9	3.6
	Secundaria incompleta	32	12.8
	Secundaria completa	39	15.6
	Técnico media	21	8.4
	Nivel superior	5	2
	Universidad incompleta	3	1.2
	Universidad completa	94	37.6
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 5

Sociodemográficos			
Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			

Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Trabaja	1 año a 5 años	38	15.2
	6 a 10 años	21	8.4
	11 a 15 años	103	41.2
	16 a 20 años	69	27.6
	Más de 21 años	19	7.6
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 6

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Personalidad	A : ≥ 14 pts	27	10.8
	A y B: 8 a 13	86	34.4
	B: 1 a menor de 8 pts	137	54.8
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 7

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Autoestima	Autoestima baja <4	53	21.2

	Autoestima equilibrada	197	78.8
	≥4		
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 8

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Estado mental	Por encima ≥ 25	134	53.6
	Deterioro Leve 20 a 24	89	35.6
	Deterioro Moderado 16 a 19	14	5.6
	Deficiencia ≤	13	5.2
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 9

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Estrés	Leve: 1- 4	56	22.4
	Moderado: 5-9	170	68

	Grave: 10-12	24	9.6
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 10

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Ansiedad	Baja ansiedad <4	53	21.2
	Alta ansiedad ≥4	197	78.8
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 11

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Depresión	Por debajo <20	53	21.2
	20-35: Normal	157	62.8
	36-45: Reacción de ansiedad	29	11.6
	46-65 : Depresión con Ansiedad	4	3.6
	66-80: Depresión	2	0.8
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 12

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Área laboral (administrativa) y Estrés	Leve: 1- 4	41	16.4
	Moderado: 5-9	82	32.8
	Grave: 10-12	127	50.8
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 13

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Área laboral (servicios municipales y urbanismo) y Estrés	Leve: 1- 4	32	12.8
	Moderado: 5-9	65	26
	Grave: 10-12	153	61.2
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 14

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Área laboral (fianzas) y Estrés	Leve: 1- 4	58	23.2
	Moderado: 5-9	149	59.6
	Grave: 10-12	43	17.2
	TOTAL	250	100

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Tabla No. 15

Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.			
Variable	Definición	Frecuencia (No.)	Porcentaje (%)
Área laboral (proyectos y promoción)	Leve: 1- 4	15	6
	Moderado: 5-9	47	18.8
	Grave: 10-12	188	75.2

social) y Estrés	TOTAL	250	100
------------------	-------	-----	-----

Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

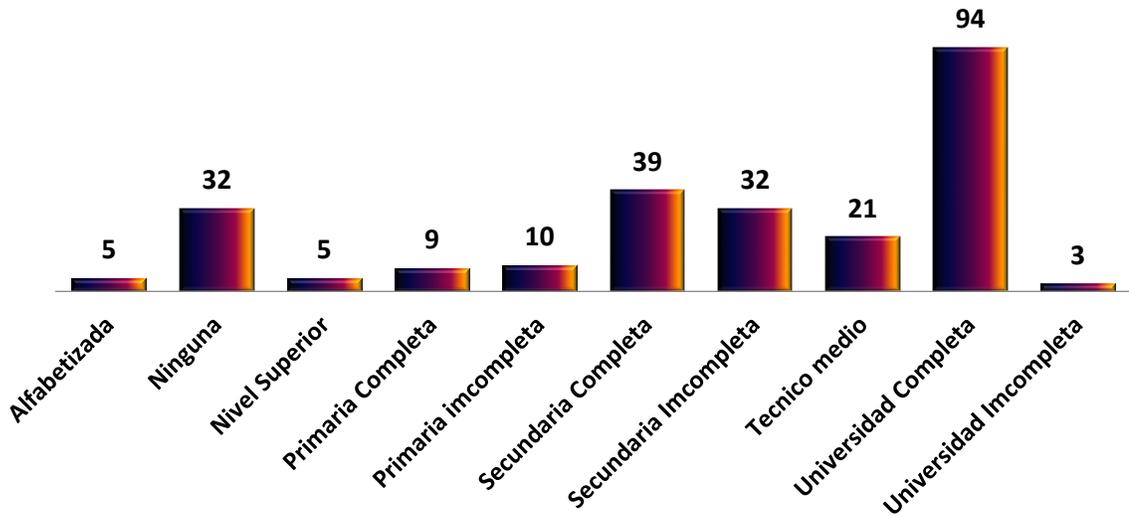
Gráfico No. 1



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

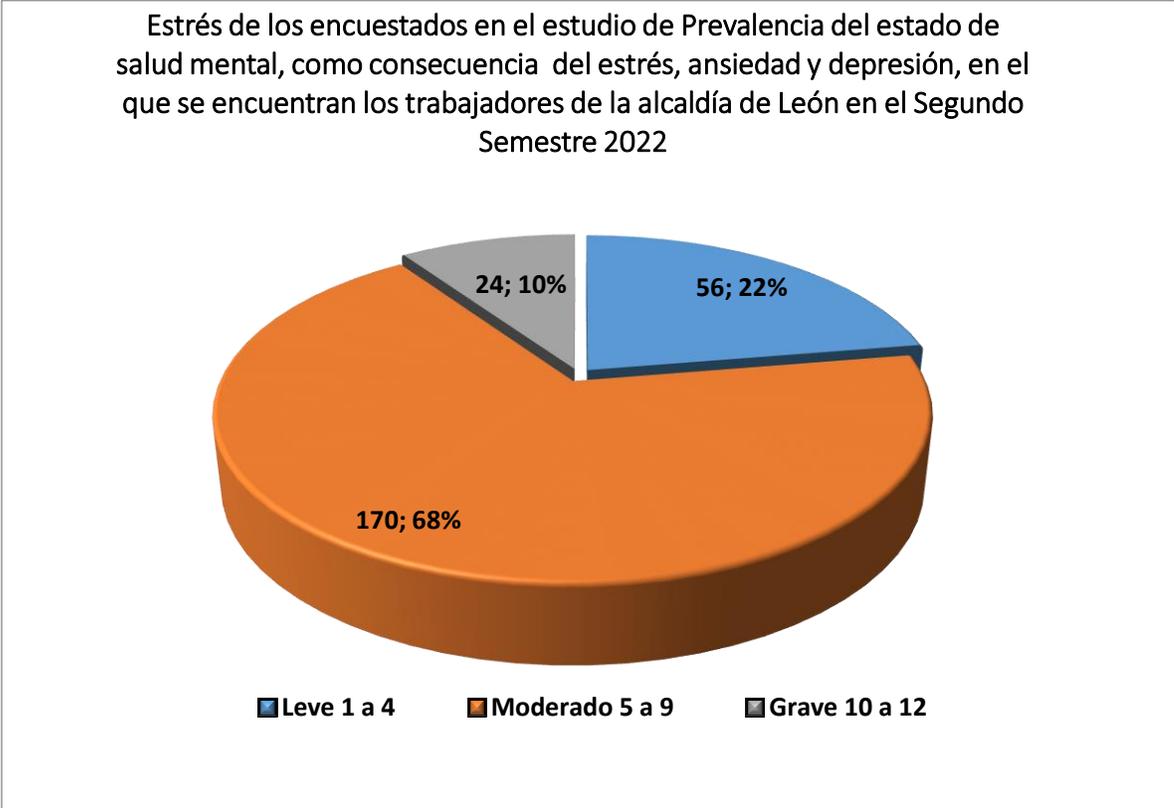
Gráfico No. 2

Escolaridad de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022.



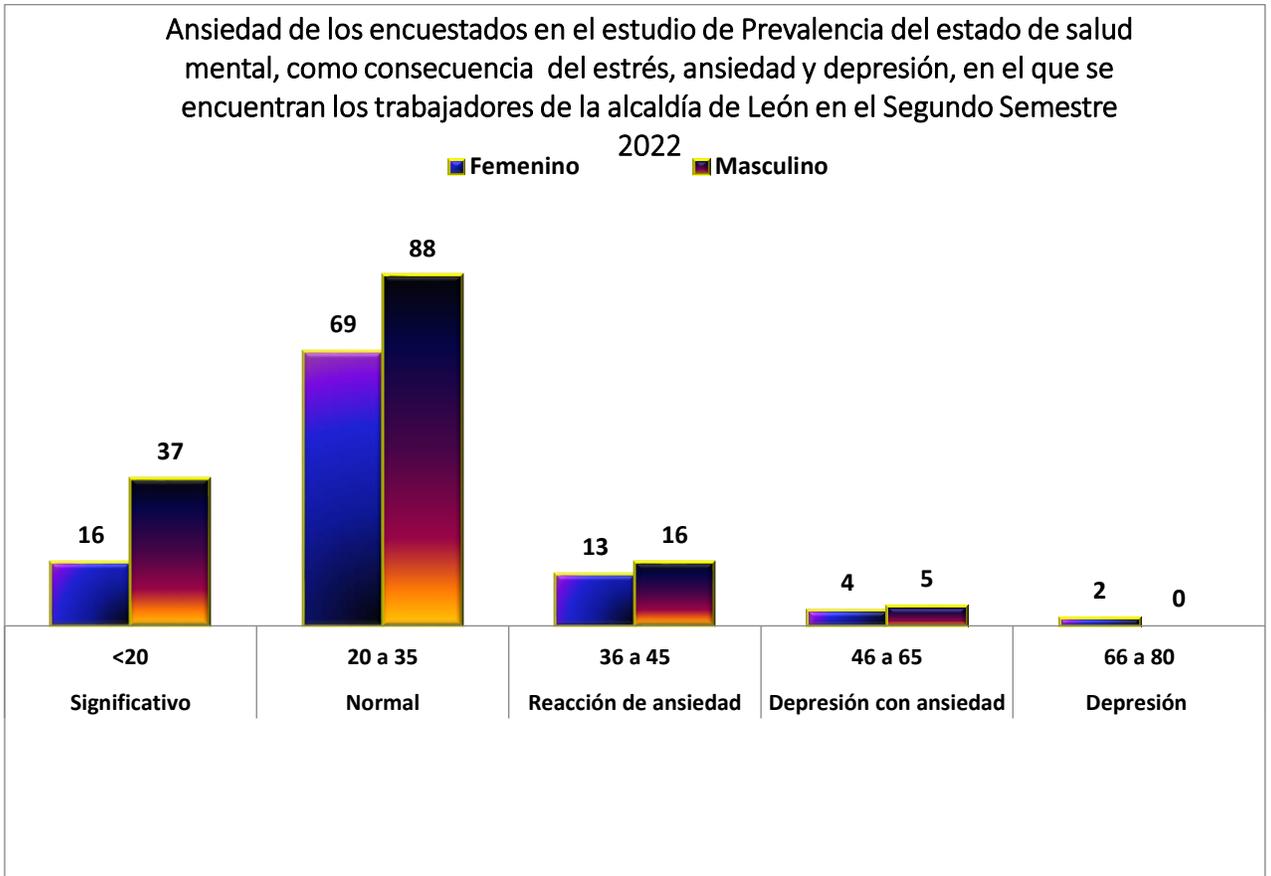
Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Gráfico No. 3



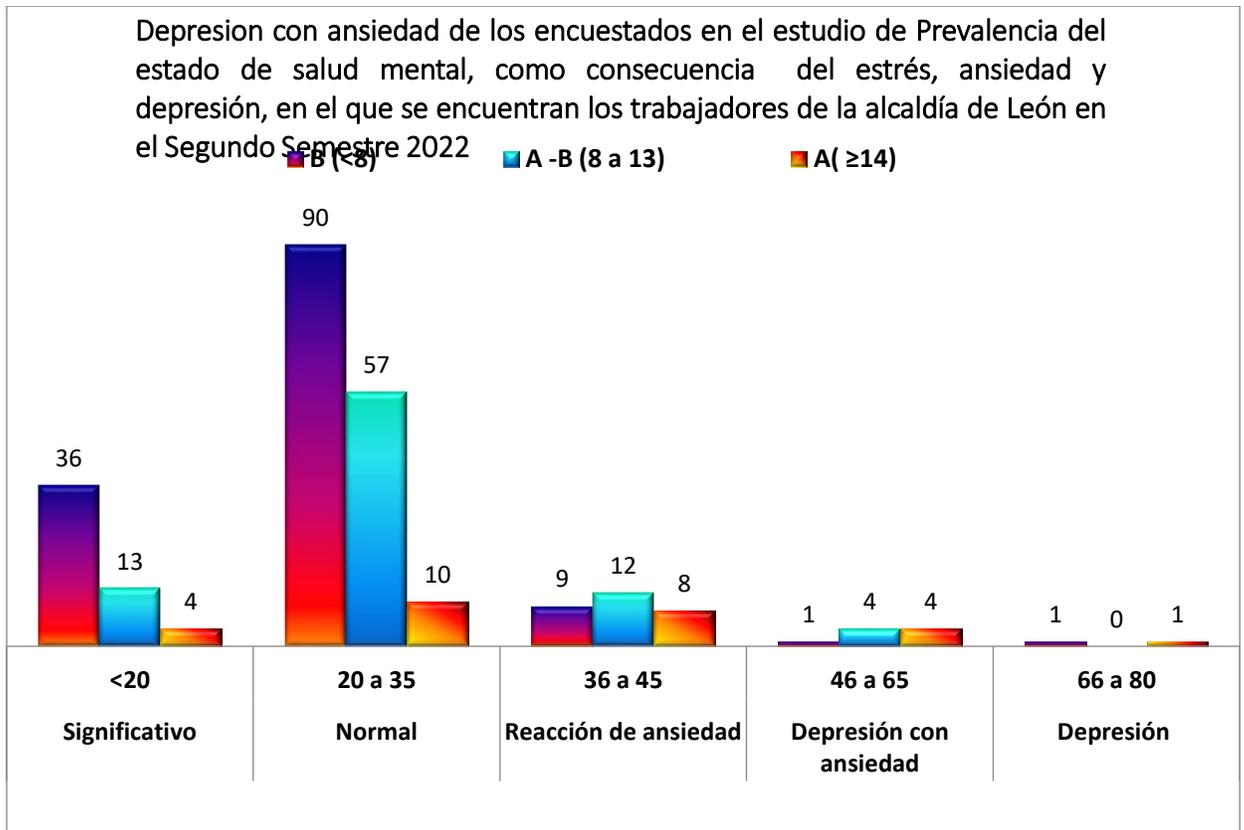
Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Gráfico No. 4



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

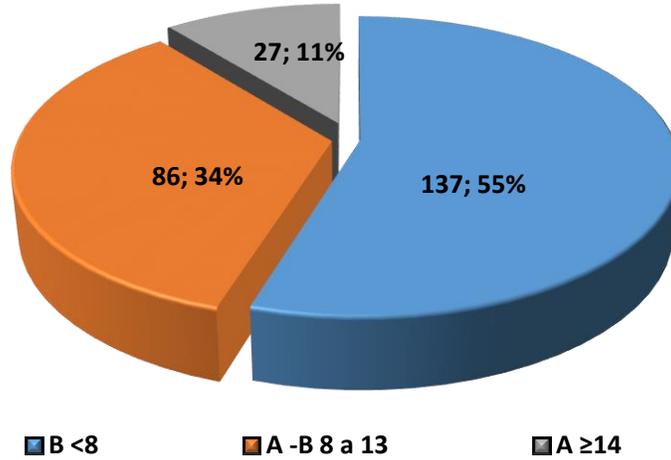
Gráfico No. 5



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Gráfico No. 6

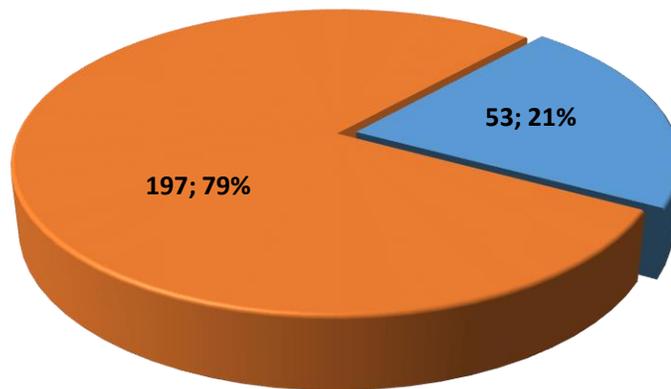
Personalidad de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Gráfico No. 7

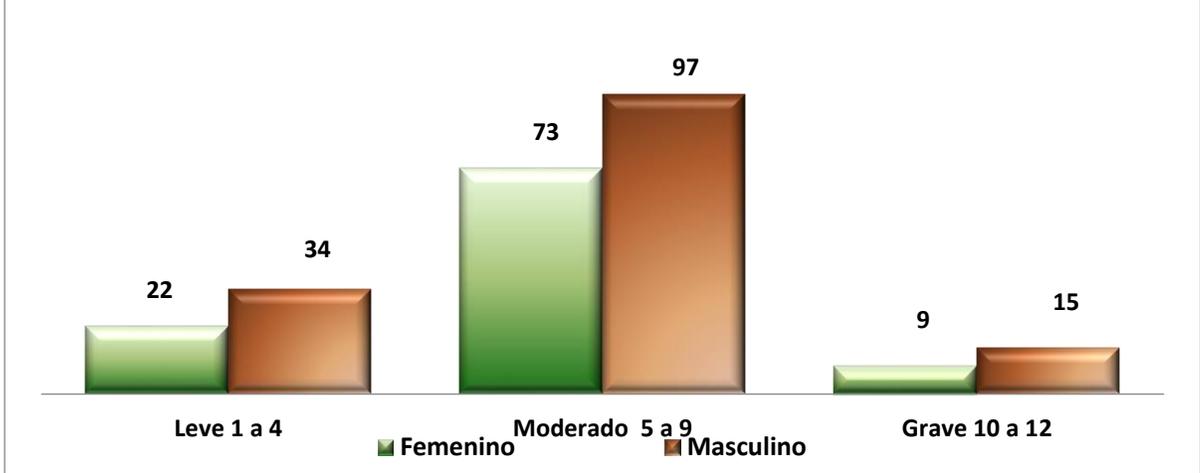
Ansiedad de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Gráfico No. 8

Nivel de estrés y sexo de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022

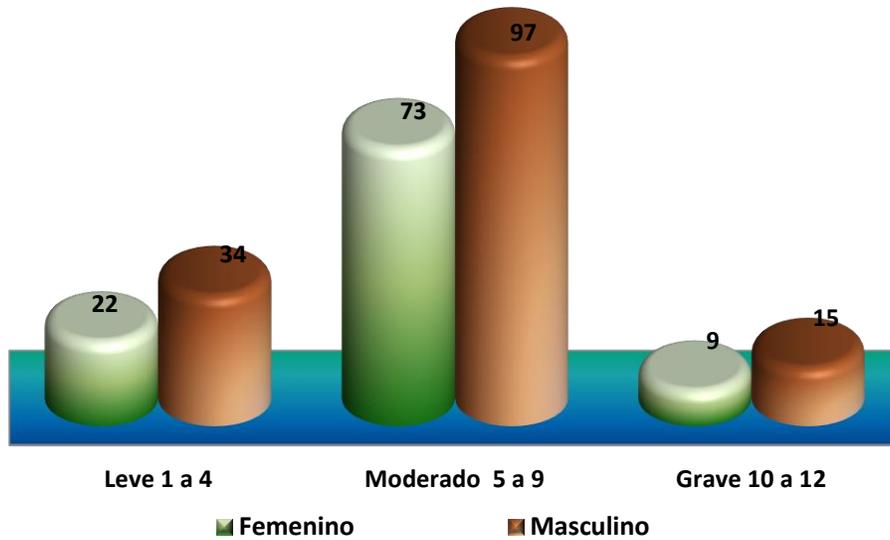


Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Cruce de variables

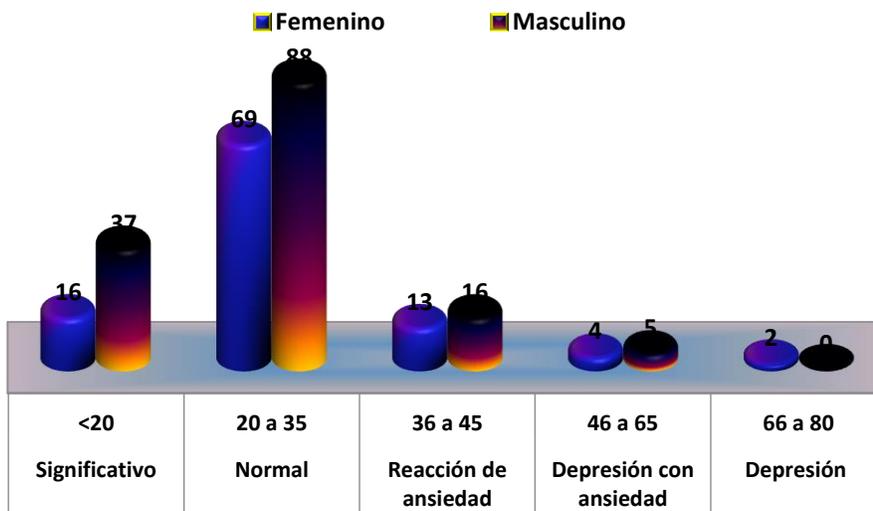
Sexo y estrés; de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre

2022



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

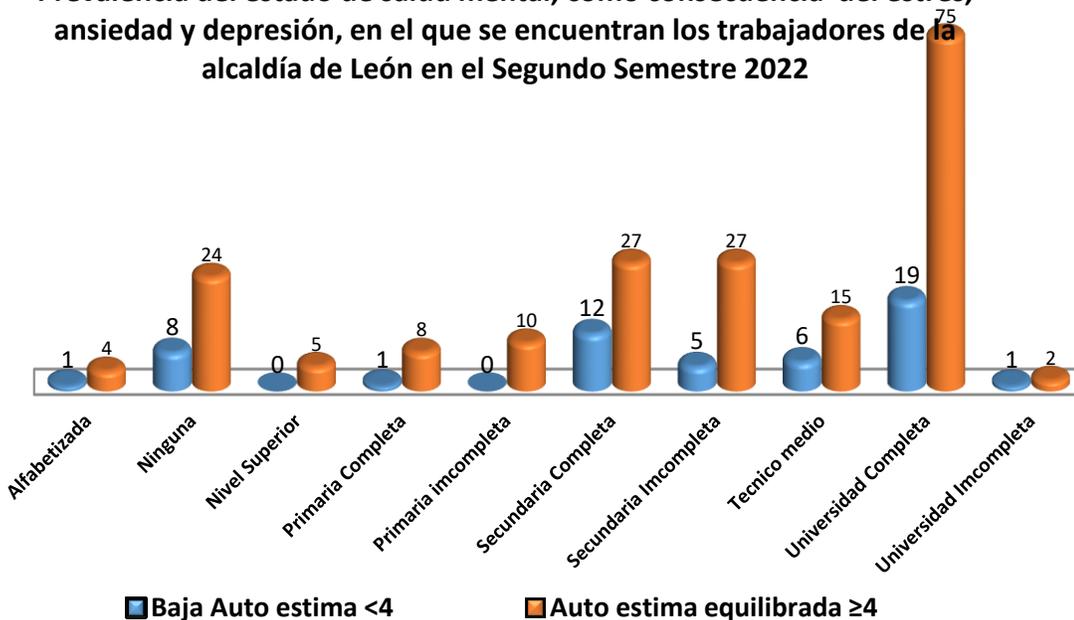
Sexo y Depresión; Nivel de estrés y sexo de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestr



Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

Nivel académico y autoestima

Nivel académico y autoestima de los encuestados en el estudio de Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el Segundo Semestre 2022



.Fuente: Encuesta realizada a personal que labora en la alcaldía de León en el segundo semestre 2022

X. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Edad de 18 a 20 años 1.6% (4), de **21 a 30 años 31.6% (79)**, 31 a 40 años 17.6% (44), 41 a 50 años 27.6% (69), 51 a 60 años 19.2% (48), de 61 a más edad 2.4% (6). Coincidiendo con el estudio de Suarez Duarte, Reyna Jarelis. Y Campos Sequeira, Lismark Yohanny. 2019. En el que el rango de edad de sus colaboradores fue de 20 a 30 años en el 30%.

En lo concerniente al *Sexo*: Femenino con 41.6% (104) y Masculino 58.4% (146). No coincidiendo con la investigación de Suarez Duarte, Reyna Jarelis. Y Campos Sequeira, Lismark Yohanny. 2019; en el que el sexo femenino fue del 75%. También coincide con otros estudios revisados por Ochoa Carchi, Katherine Elizabeth. Bravo Bermeo, Viviana Estefanía. 2020, en el que el sexo femenino presenta mayor prevalencia de síntomas de depresión, estrés y ansiedad en el 59.7%.

Procedencia: Urbano 78.4% (196) y Rural 21.6% (54). Siendo similar a lo encontrado por Ochoa Carchi, Katherine Elizabeth. Bravo Bermeo, Viviana Estefanía. 2020, en el que el 40% de los casos registrados viven en las zonas rurales del país.

Estado mental: Por encima ≥ 25 es de 53.6 (134); Deterioro Leve 20 a 24 de 35.6% (89); Deterioro Moderado 16 a 19 5.6% (14); Deficiencia $\leq 5.2\%$ (13). Refiere, Ochoa Carchi, Katherine Elizabeth. Bravo Bermeo, Viviana Estefanía. 2020; que los trabajadores cuando son sometidos a presión constante suelen presentar síntomas inequívocos de depresión, ansiedad, trastornos de personalidad, como es el caso de las referencias bibliográficas consultadas en las que se señala que el 72% de los trabajadores del sector salud han presentado al menos un síntoma de trastorno

emocional o mental (estrés, ansiedad, depresión), los síntomas más relevantes fueron “era consciente de la sequedad de boca, dificultad para respirar y temblores”, por otra parte el 75.9% de los individuos señalaron que “ no tenían nada por que vivir y el 65.5% pensó “que la vida no tiene sentido”. Y en su estudio Ochoa Carchi 2020, identificó que el 80.9% del personal mostró al menos un síntoma de ansiedad, depresión o estrés.

Los resultados de las encuestas fueron de Estrés Moderado: 5-9 de 68% (170), Refiere Carvajal Sandoval, Catherine. Castaño Tarazona, Jacqueline. 2021. En el cual refieren que el estrés es la respuesta a múltiples factores conocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En su investigación encontró que las condiciones socio demográficas de la mayoría de los trabajadores fue un factor predominante para causar variantes en los niveles de estrés. En la investigación de Barán Tujá, Andrea Celeste. 2018, comprobó que los hombres fueron quienes más presentan niveles altos de estrés que las mujeres, ya que el lugar y la cultura forman parte de estereotipo que marcan aun el machismo esto no le permite expresar emociones y sentimientos del género masculino, ya que para las demás personas es imperdonable ver a un hombre que este con lagrima en los ojos o expresar todo lo que siente algún compañero u otra persona en particular. El presentar niveles altos de estrés en su organismo, e nivel de funcionamiento mental deja de trabajar a un ritmo normal lo que provoca que la persona empiece a presentar estados emocionales, nerviosismo, desequilibrio, poco control en la toma e decisiones y una baja en las competencias que son útiles para el propio dominio de los eventos que tiende a ser de gran relevancia.

Ansiedad: baja ansiedad <4 21.2% (53) y alta ansiedad ≥4 78.8% (197). En el estudio de Barán Tujá, Andrea Celeste. 2018, expresa que la ansiedad se trata de un

estado psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desasosiego ante la vivencia de una amenaza inminente de causa indefinida, algo que resalta y que deja bien claro es que sentiré ansioso o nervioso forma parte de la vida, pero al pasar a un estado abrumador hasta el punto de interferir en el desempeño diario deja de ser óptimo a convertirse en patológico para dar paso a un trastorno de ansiedad. Además expresa que la alta ansiedad es destructiva, desintegra la vida interior, paraliza la acción y sumerge a la persona en la desesperación.

Área laboral administrativa y estrés: Leve: 1- 4 de 16.4% (41); Moderado: 5-9 de 32.8% (82); Grave: 10-12 de 50.8% (127). *Área laboral servicios municipales y estrés:* Leve: 1- 4 es de 22.4% (56); Moderado: 5-9 de 68% (170); Grave: 10-12 de 9.6% (24). *Área laboral finanzas y estrés:* Leve: 1- 4 es de 23.2% (58); Moderado: 5-9 de 59.6% (149); Grave: 10-12 de 17.2% (43). *Área laboral proyectos - promoción social y estrés:* Leve: 1- 4 es de 6% (15); Moderado: 5-9 de 18.8% (47); Grave: 10-12 de 75.2% (188). Refiere Acero Montoya, María Alejandra. 2020, que el estrés laboral, es una de las consecuencias más comunes debido a la alta exigencia en el trabajo. Las personas al querer cumplir con las tareas y labores de su organización y no lograrlo, pueden presentar en muchas ocasiones estrés, falta de motivación entre otros. Las consecuencias se pueden evidenciar a nivel físico como psicológico. A nivel físico, el estrés genera dificultades para conciliar el sueño, desgaste corporal, reducción de la energía, taquicardia, problemas en la digestión, entre otros. A nivel psicológico, el individuo puede presentar ansiedad, depresión, en algunas ocasiones pérdida de la memoria y falta de motivación. Las consecuencias a nivel de la organización a la que pertenece la persona pueden variar entre reducción de la producción y pérdida del rendimiento puesto que los trabajadores al no tener motivación para realizar las labores, la empresa se verá afectada.

Refiere, Barán Tujá, Andrea Celeste. 2018, que la ansiedad y el estrés constituyen una respuesta habitual a situaciones cotidianas en la persona ante distintas circunstancias desagradables al momento en que se produce una reacción ante la

señal o enseñanza de peligro al que debe enfrentar o responder de la mejor manera el individuo.

XI. CONCLUSIONES

Posterior a la realización y análisis de cada una de las variables, se obtuvieron las siguientes conclusiones

1. La edad de 21 a 30 años en el 31.6%, sexo: femenino 41.6% y proceder de la zona urbana 78.4%, escolaridad haber cursado universidad completa 37.6%.
2. *Tiempo de trabaja en la alcaldía*: 11 a 15 años 41.2% , la *Personalidad* .tipo B: 1 a menor de 8 puntos 54.8%; en *Autoestima* equilibrada ≥ 4 78.8%:
3. *En el Estado mental*: Por encima ≥ 25 es de 53.6; presentan *Estrés Moderado*: 5-9 de 68%; *Ansiedad alta* ≥ 4 78.8%; *Depresión*: 20-35: Normal de 62.8% (157); 36-45: Reacción de ansiedad de 11.6%; Depresión con Ansiedad de 1.6%; 66-80: Depresión de 0.8% (2).
4. *Área laboral administrativa y estrés*: Grave: 10-12 de 50.8%; *Área laboral servicios municipales y estrés Moderado*: 5-9 de 68%; *Área laboral finanzas y estrés*: Moderado: 5-9 de 59.6%; *Área laboral proyectos - promoción social y estrés Grave*: 10-12 de 75.2%

XII. RECOMENDACIONES

Una vez concluida la presente investigación, es importante tomar en consideración los resultados:

1. A los empleadores dar seguimiento en lo relacionado a los niveles de estrés, ansiedad y depresión, con el objetivo de verificar si los mismos disminuyen entre el personal que labora en la alcaldía.
2. Realizar capacitaciones con personal capacitado acerca de las consecuencias negativas para la alcaldía y para los trabajadores si no son oportunas las medidas de mejora.
3. Concientizar a los trabajadores en general en temas de estrés, ansiedad y depresión que presentan los trabajadores parte del estudio.
4. Realizar actividades físicas dirigidas al mejoramiento de sus estados emocionales, para revertirlos positivamente.
5. Informar a los trabajadores a través del área de recursos humanos con personal capacitado a cerca de las implicaciones que estas afectaciones pueden presentar a nivel laboral, familiar, social y de salud.

XIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Suarez Duarte, Reyna Jarelis. Campos Sequeita, Lismarck Yohanny. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Sarilla Huete de la ciudad de Juigalpa en el II semestre del año 2019.
2. Almirall Hernández Pedro. 1996. *Análisis Psicológico del Trabajo*. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba. p.p. 2-57.
3. González Mayorga, Víctor Manuel. Estudio la prevalencia del estrés y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de VI año de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León 2020.
4. Hurtado Pardos, Bárbara. Investigaron los Niveles de exposición a factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Mental Positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña, 2017.
5. Chiang Vega, María Margarita. Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo. & Rivas Escobar, Pedro Alfonso; estudiaron la Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción, 2018.
6. Carvajal Sandoval, Catherine. & Castaño Tarazona, Jacqueline. En el estudio Estrés laboral y salud mental en trabajadores de la salud de la clínica Emmanuel Facatativá en tiempos de pandemia. Bogotá, 2021
7. Onofre Pérez, Liseth Marianela. Estudio la Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1, Quito, en el año 2019
8. Arcia Santamaría, Darling Celeste. Leiva Bravo, Patricia Fidelina. & Prado García, María José. Realizaron el estudio de Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016
9. Martínez Báez, Francisco. Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. 2021
10. Cardenal Hernández V (1999). *Autoconocimiento y la autoestima en el desarrollo de la madurez personal*. Aljibe. Málaga

11. Morales Sosa, Flore Elena. Estudio de salud mental en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias de la educación de la Universidad de Carabobo.
12. Almirall Hernández Pedro.1993.*Salud y Trabajo. Un enfoque histórico.* Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.
13. Branden N.(2000). *La Psicología de la Autoestima.* Paidós. Barcelona
14. Bermúdez M.P. (2000). *Déficit de autoestima.* Pirámide. Madrid
15. El Manual Moderno. 2° Edición. México. p.p. 32-52.
16. Pérez Toledo Miguel Ángel. 1998.*Estrés. Vida o Muerte.* Instituto Politécnico Nacional. México. p.p.22- 207.
17. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba. p.p. 2-22.
18. Keith Davis. 1994.*Comportamiento Humano en el Trabajo.* Mc Graw Hill 3° Edición. México. p.p. 557-587
19. Jiménez Mayorga, Fátima de los Ángeles.Valverde Aguilera, Yoseling Nazareth. Factores asociados a la adherencia al tratamiento antirretroviral en pacientes que conviven con el VIH-SIDA atendidos en la consulta externa del Hospital Alemán Nicaragüense en el periodo comprendido Mayo - Junio del año 2020 Robbins Sthephen P. 1992.*Administración. Teoría y Práctica.* Prentice Hall 3° Edición. México. p.p. 156- 201.
20. Seward James P. 1990. *Estrés Profesional.* Medicina Laboral. Editorial Manual Moderno. México. p.p. 623-640. 16. Solomon Philip. 1976.*Psiquiatría.* El Manual Moderno. 2° Edición. México. p.p. 32-52.
21. Stora Jean Benjamín. 1991. ¿Qué sé acerca del estrés?.
22. Ochoa Carchi, Katherine Elizabeth. Bravo Bermeo, Viviana Estefanía. 2020
23. Acero Montoya, María Alejandra. Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Bogotá, D.C. 2020
24. Barán Tujá, Andrea Celeste. Ansiedad y Estrés, en estudiantes de sexto perito en administración de empresas del Colegio Evangélico Nueva Jerusalén del municipio de San Antonio del departamento de Suchitepéquez. Quetzaltenango 2018

ANEXOS

ANEXO : 1

Encuesta con los datos recolectados

Ficha de recolección de información		
Identificar las características sociodemográfica de los trabajadores de los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.		
Variable	Valor	Datos
Edad	18 a 20 años	4
	21 a 30 años	79
	31 a 40 años	44
	41 a 50 años	69
	51 a 60 años	48
	61 a más edad	6
Sexo	Femenino	104
	Masculino	146
Procedencia	Urbano	196
	Rural	54
	Ninguna	32
Escolaridad	Alfabetizada	5
	Primaria incompleta	10
	Primaria completa	9
	Secundaria incompleta	32
	Secundaria completa	39
	Técnico media	21
	Nivel superior	5
	Universidad incompleta	3
	Universidad completa	94
	Trabaja	1 año a 5 años
6 a 10 años		21
11 a 15 años		103
16 a 20 años		69
Más de 21 años		19
Clasificar los tipos de personalidad y autoestima que presentan los		

trabajadores del estudio.		
Variable	Valor	Datos
Personalidad	Tipos de personalidad:	27
	A : ≥ 14 ptos	86
	A y B: 8 a 13 B: 1 a menor de 8 ptos	137
Autoestima	Autoestima baja <4	53
	Autoestima equilibrada ≥ 4	197
Estado mental	Por encima ≥ 25	134
	Deterioro Leve 20 a 24	89
	Deterioro Moderado 16 a 19	14
	Deficiencia \leq	13
Identificar las causas de Stress, Ansiedad y Depresión que presentan los trabajadores parte del estudio.		
Variable	Valor	Datos
Estrés	Leve: 1- 4	56
	Moderado: 5-9	170
	Grave: 10-12	24
Ansiedad	Baja ansiedad <4	53
	Alta ansiedad ≥ 4	197
Depresión	Por debajo <20	53
	20-35: Normal	157
	36-45: Reacción de ansiedad	29
	46-65 : Depresión con Ansiedad	4
	66-80: Depresión	2
Determinar la relación que tiene el área laboral en los niveles de estrés, Ansiedad y la depresión entre los trabajadores de la Alcaldía de León, en el Segundo Semestre 2022.		
Área laboral y niveles de estrés		

