



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES  
DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE BAÑOS DEL  
INCA, CAJAMARCA 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR  
JOE SMITH FLORES BRINGAS  
CAROLINA YOVANY HUAMAN DIAZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO DE  
LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA

ASESOR  
DR. YRENEO EUGENIO DE LA CRUZ TELADA  
CÓDIGO ORCID: N°0000-0002-3322-1825

CHINCHA, 2023

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 16 de marzo 2022

Dra. JUANA MARIA MARCOS ROMERO  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
**Presente.** -

De nuestra especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que los bachilleres en psicología Joe Smith Flores Bringas, con DNI. 72351628, y Carolina Yovany Huamán Díaz con DNI. 26729207 de la Facultad de Ciencias de la Salud, han cumplido con presentar su tesis titulada: “Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022”, con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradecemos por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



---

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Asesor de taller de tesis  
Código ORCID N. ° **0000-0002-3770-1287**

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

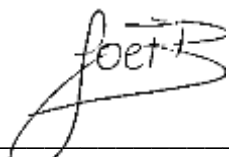
Yo, Joe Smith Flores Bringas identificado con DNI. 72351628 y Carolina Yovany Huamán Díaz, identificada con DNI 26729207, en nuestra condición de bachilleres en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que habiendo desarrollado la Tesis titulada: “Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022”, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna de conductas responsables de investigación, porque, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados del estudio producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores no han incurrido en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del: 

14%
-----

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, auto plagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 16 de marzo del 2022



Joe Smith Flores Bringas  
DNI. 72351628



Carolina Yovany Huamán Díaz  
DNI. 26729207

## **Dedicatoria**

A mis padres. Por inculcarme valores que son pilares fundamentales para mi formación personal y profesional; porque ellos me ofrecen gran amor día a día, paciencia y fuerza para poder superar obstáculo y lograr mis objetivos.

“Joe Flores”

Este trabajo lo dedico a Dios por guiarme e iluminar mi camino de fe y esperanza. y a toda mi familia; ya que, gracias a su apoyo, consejos y motivación constante para lograr mis objetivos.

“Carolina Huamán”

## **Agradecimiento**

A Dios, por habernos dado salud, fortaleza y sabiduría para la ejecución del presente trabajo.

Al señor director de la Institución Educativa Estatal de Chiclayo por ese apoyo incondicional para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar la relación entre el estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Material y Método:** Estudio de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La muestra está constituida por 100 colaboradores de la Municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022, el muestreo de tipo censal de tipo censal. La técnica de recolección fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron la escala de ansiedad y el cuestionario de estrés. Se uso el SSPSS-25.

**Resultados:** El nivel de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022 es bajo (74%), así mismo, se halló nivel regular de ansiedad (74%).

**Conclusiones:** Que, existe una correlación positiva estadísticamente significativa, moderada entre el estrés laboral y la ansiedad ( $p= ,000<0.05$ ;  $r= ,533^{**}$ ), en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Palabras Claves:** Ansiedad, estrés, Ansiedad rasgo, ansiedad estado, afrontamiento al estrés.

## ABSTRACT

**Objective:** To demonstrate the relationship between work stress and anxiety in employees of the municipality of the district of Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Material and Method:** Estudy of quantitative tipo type, level of correlational descriptive research, non-experimental design. The sample is constituted by 100 collaborators of the Municipalidad d the district of Baños del Inca, Cajamarca 2022, the census type sampling of census type. The collection technique was the survey and the instruments used were the anxiety scale and the stress questionnaire. The SSPSS-25 was used.

**Results: The level of** work stress in the collaborators of the municipality of the district of Baños del Inca, Cajamarca 2022 is low (74%), likewise, a regular level of anxiety was found (74%).

**Conclusions:** That there is a statistically significant, moderate positive correlation between work stress and anxiety ( $p= .000 < 0.05$ ;  $r= .533^{**}$ ), in the collaborators of the municipality of the district of Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Key words:** Anxiety, stress, Trait anxiety, state anxiety, coping with stress.

## INDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de Aprobación de investigación	ii
Declaratoria de Autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice General	ix
Índice de tablas académicas	xi
Índice de figuras	xii
I. INTRODUCCIÓN	xiii
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1 Descripción del Problema	15
2.2 Pregunta de Investigación General	16
2.3 Preguntas de Investigación específicas	16
2.4 Objetivo General	16
2.5 Objetivos Específicos	17
2.6 Justificación e importancia	17
2.7 Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes	20
3.2 Bases Teóricas	24
3.3 Marco Conceptual	49
IV. METODOLOGÍA	51
4.1 Tipo y nivel de Investigación	51
4.2 Diseño de la Investigación	51
4.3 Hipótesis general y específicas	52



4.4 Identificación de las variables	52
4.5 Matriz de Operacionalización de variables	53
4.6 Población - Muestra	55
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información	55
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	59
V.- RESULTADOS	57
5.1 Presentación de Resultados	61
5.2 Interpretación de Resultados	65
VI.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS	66
6.1 Análisis inferencial	66
VII.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
7.1 Comparación de resultados	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
Conclusiones	74
Recomendaciones	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	81
Anexo 3: Ficha de validación de instrumento de medición	84
Anexo 4: Base de datos	93
Anexo 5: Informe de turnitin al 14% de similitud	89
Anexo 6: Evidencia Fotográfica	90

## ÍNDICE DE TABLAS ACADÉMICAS

<i>Tabla 1 Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022, según edad.</i>	57
<i>Tabla 2 Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022, según sexo.</i>	58
<i>Tabla 3 Nivel de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022</i>	59
<i>Tabla 4 Nivel de ansiedad en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022.</i>	60
<i>Tabla 5 Prueba de bondad o normalidad en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022</i>	63
<i>Tabla 6. Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.</i>	64
<i>Tabla 7 Estrés laboral y dimensión ansiedad estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</i>	65
<i>Tabla 8. Estrés laboral y dimensión ansiedad rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.</i>	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1 Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, 57  
Cajamarca 2022, según edad.*
- Figura 2 Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, 58  
Cajamarca 2022, según sexo.*
- Figura 3 Nivel de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad 59  
de Baños del Inca, Cajamarca 2022*
- Figura 4 Nivel de ansiedad en colaboradores de la municipalidad de 60  
Baños del Inca, Cajamarca 2022.*

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas están poniendo mayor énfasis en el análisis del desempeño de sus colaboradores, de esta manera, se enfocan en el estado de su salud mental, ya que diversos estudios han demostrado que este tiene relación significativa con la productividad y las ganancias que estas perciben, tal es así que; la Organización Mundial de la Salud - OMS ( 2015), sostiene que en el Perú la situación de estrés produce déficits entre los cinco mil y 40 mil millones de dólares anuales, además este organismo asegura que los motivos principales del estrés laboral devienen por la mucha o poca actividad en el trabajo.

De esta manera, se puede deducir que existen condiciones laborales que permiten el adecuado desarrollo de la cadena productiva dentro de las organizaciones, siendo el estado de salud mental de los colaboradores una de las principales causas, ya que, al existir factores desencadenantes de problemas emocionales, los trabajadores podrían padecer problemas relacionados al estrés la ansiedad, depresión, entre otros; afectando directamente los niveles de su desempeño laboral (OMS,2015)

Es así que; el presente estudio pretende analizar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores del área de subgerencia de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022, considerando que esta problemática estudiada se produce en los trabajadores de las municipalidades a nivel nacional, para ello el trabajo se ha organizado de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se realizó el planteamiento del problema de investigación, donde se efectúa una descripción detallada del problema objeto de indagación, asimismo se plantean preguntas generales y específicos para determinar la relación que existe entre las variables; se señalan los objetivos generales y específicos; se realiza una breve justificación del problema de investigación y se menciona las limitaciones

que se han tenido durante el procesos de elaboración del presente trabajo, así como la importancia que adquiere dicho trabajo, el cual contribuirá como aporte importante para futuras investigaciones en el ámbito académico. En el capítulo III, se desarrolló el marco teórico, donde se mencionan estudios realizados sobre el problema de investigación en el ámbito internacional, nacional, regional y local, también se aborda las bases teoricas y el marco conceptual que son la base fundamental del presente trabajo. En el capítulo IV, se realiza una descripción de la metodología empleada para realizar el trabajo de investigación; se identifica el tipo, nivel y diseño de investigación, se determinan las hipótesis, las variables y su Operacionalización, también se mencionan la población y muestra y muestreo utilizada, las técnicas e instrumentos que se han utilizado para la recolección de datos y la técnica de análisis e interpretación de información. En el capítulo V se presentan los resultados el procesamiento e interpretación de la información en base a tablas elaboradas, en el capítulo VI se realizó el analisis inferencial de los resultados. Igualmente, en el capítulo VII, se realizó la discusión de resultados con la comparación de los resultados. Finalmente se culmino el informe final con las conclusiones y recomendaciones, asi como las referencias bibliográficas con los anexos correspondientes.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Descripción del Problema**

A nivel mundial los constantes avances tecnológicos, políticas sociales, dinámica económica y fenomenologías diversas, hace que las empresas hagan uso de estrategias comerciales que les permitan adaptarse, mantenerse o subsistir en el sistema de mercado, acelerando sus procesos de oferta y mejorando la competitividad (Chiavenato, 2025), de esta manera; los trabajadores se ven inmersos en cambios importantes dentro de la empresa, lo cuales en muchas ocasiones, incrementa las horas en las jornadas laborales, y las presiones por la productividad alcanzada.

De esta manera, ciertas condiciones podrían afectar la salud mental los trabajadores, produciendo patologías trastornos de ansiedad y estrés, generando impacto negativo en su desempeño y productividad laboral, tal como lo refiere Mowrer (1939), quien asegura que la ansiedad en un grado elevado o, cuando sobrepasa la intensidad soportada por la persona, excediendo la capacidad de adaptación del ser humano, puede generar una patología y, así provocar una dolencia o daño de manera significativa en la persona afectada y, puede afectar tanto en el ámbito conductual físico y psicológico.

En nuestro país, el Ministerio de Salud (2021), reportó incremento considerable de consultas médicas, siendo las atenciones en los servicios de salud mental los de más alto índice, informando que el 70% de casos pertenecen a problemas de estrés y ansiedad, 25% depresión y 5% dentro de otros problemas de salud mental, esto nos indica que es necesario fijar nuestra mirada hacia el análisis del estado de salud mental en las personas, específicamente de quienes laboran en servicios dedicados a la atención de personas o usuarios.

A nivel local la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Baños del Inca de la región Cajamarca (2022), ha identificado el

incremento de faltas, permisos, licencias; cuyas causas están relacionadas a problemas de salud en los trabajadores, cuyos diagnósticos están inmersos problemas de ansiedad y estrés, generado en las autoridades responsables, el interés por conocer los factores que podrían estar relacionados a esta problemática.

Es este sentido, el presente estudio, nace como alternativa para poder analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad, en los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca de la región Cajamarca, a fin de poder proponer alternativas técnicas que permitan a los encargados, tomar disposiciones en mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Ante ello, en el presente estudio nos permite plantearnos la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022?

## **2.2 Pregunta de investigación general**

¿Existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022?

## **2.3 Preguntas de investigación específicas**

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022?

¿Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022?

## **2.4 Objetivo General**

Analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

## **2.5. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

Explicar la relación entre el estrés laboral y la dimensión rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación**

La Justificación de la Investigación, se sustenta en los siguientes aspectos:

La justificación teórica fue necesario en el estudio realizado porque permitió ampliar el conocimiento sobre el estrés laboral y la ansiedad, considerando las diversas posturas teóricas y conceptuales que permitan una mayor comprensión de la funcionalidad de las variables y que al mismo tiempo permita ser el punto de partida para futuras investigaciones que busquen clarificar las causas de la existencia del estrés y la ansiedad en los colaboradores municipalidades.

### **Justificación metodológica.**

Como parte del proceso metodológico del presente estudio, el mismo que buscó analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad, en colaboradores municipales, haciendo uso de instrumentos de medición psicométrico válidos y confiables, los cuales fueron sometidos al proceso de análisis de validación por criterio de jueces y confiabilidad con el alfa de Cronbach de los instrumentos utilizados, asimismo, la validación fue realizado por dos jueces expertos. Del mismo modo, se trabajó



con una técnica de muestreo de tipo censal, la cual es representativa a la población estudiada.

### **Justificación práctica.**

El presente estudio contribuye de manera considerable a la comprensión de la funcionalidad de las variables estrés laboral y ansiedad, así como la relación entre las mismas, permitiendo el diseño, elaboración de estrategias de planificación que permitan mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de la municipalidad de Baños de Inca de la región Cajamarca, así como la reducción de los casos de estrés laboral y ansiedad estado rasgo los cuales podrían generar impacto negativo en el desempeño laboral de los trabajadores.

### **Justificación Social**

El presente estudio, contribuye de manera satisfactoria hacia el interés de investigadores sociales y profesionales dedicados al estudio de fenómenos sociales, así como hacia la comunidad científica, sirviendo como referencia para estudios posteriores. Del mismo modo, los resultados del presente estudio permiten enmarcar el contexto de la salud mental en el ámbito laboral, sirviendo como base para el diseño de programas de desarrollo social en las entidades públicas.

### **2.6.2. Importancia**

La presente investigación resulta importante, ya que permite demostrar, y reflexionar la funcionalidad de las variables estrés laboral y ansiedad, lo que permite proponer alternativas de solución desde una perspectiva biopsicosocial que conlleven a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca, a fin de mejorar la calidad de vida laboral y se evita enfermedades ocupacionales.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

El presente trabajo de investigación determinó la relación entre colaboradores de la municipalidad de Baños del inca de la región Cajamarca, contribuyendo a expandir el conocimiento sobre las variables estrés laboral y ansiedad, lo cual permite ser punto de partida para investigaciones posteriores, del mismo modo, permita generar espacios de análisis en torno a las condiciones de trabajo de los colaboradores, así como mejorar el estado de salud mental de los colaboradores municipales.

Las limitaciones que se ha tenido al realizar el presente trabajo de investigación no existe mucha bibliografía actualizada acerca de las variables de estudio, sólo se ha podido encontrar tesis relacionados con el problema de investigación.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

El presente trabajo de investigación es un tema de una de las problemáticas en la actualidad, por lo que se ha realizado la revisión de diferentes bases de datos identificando algunos estudios que se consideran como antecedentes.

##### **A nivel internacional**

Para conocer más sobre el tema, es necesario tener en consideración las investigaciones en el ámbito internacional:

Villasmil, (2019) efectuó un estudio titulado “Ansiedad y Estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros de la empresa EHCPEK-S.A. del estado Zulia, Venezuela”, el cual tuvo como objetivo dar a conocer los niveles inusuales de ansiedad asociados con la incertidumbre sobre la incapacidad de predecir un futuro estable, o preocupación por saber qué sucederá cuando la cantidad de trabajo a realizar disminuya debido a la volatilidad del mercado o la situación económica dictada por la situación política, el estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, utilizando la herramienta (CSI) en la muestra de 69 trabajadores de dicha empresa obteniendo como resultado, un puntaje general de 0,914, lo que señala que el cuestionario es homogéneo con respecto al constructo y sus puntajes consistentes dentro de la muestra. Dentro de los principales resultados hallaron que no existe correlación significativa entre ambas variables. Sin embargo, se evidencia que hay un nivel de ansiedad medio, así que se podría decir que, la población encuestada emplea estrategias adecuadas a la resolución del problema lo cual indica que existe un manejo adecuado de situaciones amenazantes.

Guadalupe y Vaca (2018) realizaron un estudio sobre “Estrés y ansiedad en trabajadores de una empresa estatal del Ecuador”, el estudio fue descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés y la ansiedad en trabajadores de una empresa estatal de Ecuador. La muestra estuvo conformada por 68 trabajadores, las pruebas utilizadas fueron el Inventario de burnout de Maslach, la Escala de estrés para enfermeras y la Escala de ansiedad de Hamilton. Se obtuvo como resultado que el 83% de los trabajadores presentan un nivel de estrés laboral medio y que el 44% de ellas presentan un nivel bajo de ansiedad. Llegaron a la conclusión que el estrés laboral no es una determinante que genere ansiedad.

Torres (2018) realizó un estudio sobre “Ansiedad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio público”. cuyo objetivo fue conocer la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio público. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población utilizada fue de 80 trabajadores de la Cooperativa Vía Flores, Ecuador. Las pruebas aplicadas fueron el Cuestionario de estrés laboral y Escala de apreciación del estrés. Dentro de los principales resultados, hallaron que existe correlación significativa entre ambas variables, así como en cada una de sus dimensiones.

Coyoy (2018) realizaron un estudio sobre “Estrés y ansiedad que padecen los trabajadores de una empresa pública de Quetzaltenango - Guatemala”. La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, el cual tuvo como objetivo, obtener el nivel de estrés y ansiedad que padecen los trabajadores de una empresa pública de Quetzaltenango, Guatemala. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de sexo masculino, las pruebas utilizadas fueron STAI – 82 y AE, la primera mide ansiedad y la segunda prueba estrés.

Se obtuvo como resultados que el 89% de los trabajadores tienen un nivel de ansiedad medio, el 38% un nivel alto y el 13% un nivel bajo; por otro lado, el 74% obtuvo un nivel de estrés regular, el 40% un nivel alto y un 6% un nivel bajo. Por lo cual se llegó a la conclusión de tomar la investigación como un punto de partida para realizar prevención en esta muestra.

Vera (2018) realizó un estudio sobre “Estrés en trabajadores de una compañía en España”. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, en donde se buscó identificar los niveles de estrés en trabajadores de una compañía en España. La muestra fue de 100 siendo el muestreo censal, trabajadores la prueba utilizada fue la Escala de estrés laboral de OIT – OMS. Se obtuvieron como resultados que el 85% de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés laboral, concluyeron que existe correlación entre ambas variables, así como las dimensiones de la ansiedad y el estrés laboral.

### **A nivel Nacional**

Cáceres (2018) realizó un estudio sobre “Estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa pública”. El estudio fue de tipo correlacional del cual se buscó la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa pública. El estudio fue de tipo descriptivo descriptivo – correlacional, con diseño no experimental. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa pública. La muestra estuvo compuesta por 200 trabajadores de la empresa ETUCHISA, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de ansiedad de Beck y el Cuestionario de estrés laboral de choferes de Sandy. En los resultados obtenidos se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad, por otro lado, el 6% de los trabajadores obtuvo un nivel bajo de estrés laboral, el 35.5% un nivel alto y el 58.5% un nivel promedio.

Tapia (2018), realizaron un estudio sobre “Estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa interprovincial”. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, con diseño no experimental, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial. La muestra utilizada fue de 200 trabajadores de transporte interprovincial del distrito de Santa Anita, los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral de OIT - OMS y la Escala de ansiedad de Beck. Los resultados evidenciaron que no existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad, así como entre las dimensiones. En relación al estrés laboral se encontró que el 2% de la población presenta un nivel muy alto de estrés laboral, el 4.5% un nivel alto, el 88% un nivel promedio, el 4.5% un nivel bajo y el 1% un nivel muy bajo, en cuanto a la ansiedad, se encontró que el 90% presenta un nivel medio, el 3.6% nivel alto y el 6.4 nivel bajo.

Meléndez (2018), realizaron un estudio sobre “Estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público en la ciudad de Trujillo”. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, cuyo objetivo fue la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público en la ciudad de Trujillo. La muestra utilizada fueron 80 trabajadores varones entre 21 y 65 años de la empresa de servicio rurales de la ciudad de Trujillo, los instrumentos utilizados en este estudio fueron la Escala de estrés laboral de OIT – OMS y el Inventario de Reacciones de Estrés. En los resultados se halló que no se relacionan la ansiedad y el estrés, en cuanto al estrés se encontró que el 26.1% de los evaluados presenta un nivel medio, el 70,0% un nivel promedio y el 3.9% un promedio bajo.

Changa y Celia (2017) realizaron un estudio sobre “Estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público”.cuyo

objetivo fue buscar la influencia entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, La muestra utilizada fue de 231, el muestreo fue censal trabajadores de la Empresa Servicios Virgen de la Puerta, se aplicaron la Escala de estrés laboral de OIT – OMS y el Cuestionario de estrés laboral ambos creados y validados por la misma autora. Los resultados obtenidos evidenciaron correlación entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores, así como con cada una de sus dimensiones.

Tena (2017) realizó un estudio sobre “ansiedad y el estrés en trabajadores de una empresa pública”. hallar la relación entre la ansiedad y el estrés en trabajadores de una empresa pública. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, el cual buscó. La muestra utilizada fue de 200 trabajadores de una empresa de servicio público, de muestreo censal, los instrumentos que se aplicaron la Escala de estrés laboral de OIT – OMS y la Escala de estrés percibido. En los resultados se hallaron diferencias significativas entre la ansiedad y el estrés laboral, por otro lado, en la variable de estrés laboral se obtuvo que niveles bajos de estrés.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Estrés Laboral**

Para tener un mejor conocimiento del estrés laboral, es necesario se defina algunos términos que nos brinde un conocimiento más claro, que a continuación se detalla.

Según OIT (2016), expone que el estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al

no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés”.

Por su parte, Cano (2002), expuso que, como estímulo podemos decir que el estrés puede provocar una respuesta de un organismo y como respuesta, está comprobado que el estrés puede inducir cambios de comportamiento, cambios fisiológicos y otras respuestas emocionales en los individuos, por lo que además el estrés puede interactuar entre las características de cada individuo en respuesta al estímulo.

Ivancevich & Matteson (2006) señalan que, todo estrés se manifiesta en distintos ámbitos, en lo profesional, familiar e institución de preparación. Siendo factible, precisar que estrés es un hecho relacionado al día a día; los factores generadores de estrés están relacionados a principios diferenciales característicos de cada persona.

Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau (2019), lo definen como un modelo de estrés relacionado al área de trabajo que puede ser puntual o crónico, sin embargo, la gran parte de los sucesos alega al segundo modelo descrito.

Según la OMS (2004), menciona que, el estrés laboral se relaciona al conjunto de efecto emotivo, psicológico, cognitivo y de comportamiento, en todas las exigencias profesionales que sobrecargan las nociones y las facilidades del trabajador a fin de poder desempeñarse de modo óptimo. Se puede percibir dureza muscular, aumento de tensión sanguínea, así como la velocidad cardíaca. En algunos casos los síntomas pueden ser: terror, enfado, mal humor, decaimiento, obstáculo en el momento en que se trata resolver dificultades; reducción de la eficiencia.



Según Martínez (2004), señala que el estrés laboral es un modo propio de estresor donde pasa en el ámbito del empleo, se puede reconocer una secuencia de circunstancias o causantes generales, actuando solos o en conjunto de manera estresantes. Sus efectos se dan en lo laboral, personal y familiar.

Para Gordon (1997), señala que las respuestas tanto fisiológicas como psicológicas frente a una circunstancia estresante puede consumir la satisfacción, imaginación y rendimiento de una persona. Generalmente estos cambios de comportamiento, pueden ir aumentando el nivel de estrés del individuo, lo cual llevaría a una mayor reducción de su efectividad.

## **Teorías sobre el estrés**

### **Teorías basadas en el estímulo Holmes y Rahe (1967)**

El autor, sostiene que el estrés es un suceso vital, una experiencia objetiva que altera o amenaza con alterar las actividades usuales del individuo, causando un reajuste en la conducta del individuo. Así mismo refiere que:

- El estrés debe ser vista desde un enfoque psicosocial
- El estrés se localiza fuera de la persona: estímulos ambientales

Del mismo modo, clasifica a los estímulos estresores como:

- Estresores agudos: limitados en el tiempo.
- Secuencias estresantes: acontecimientos durante un período prolongado de tiempo, como resultado de un acontecimiento desencadenante.
- Estresores crónicos intermitentes.
- Estresores crónicos.

- Acontecimientos vitales estresantes: Situaciones fruto del propio transcurso de la vida. Son impredecibles e incontrolables.
- Catástrofes: Imprevisibles, requieren de grandes esfuerzos de adaptación
- Presiones cotidianas: En el curso del tiempo suman e imponen su precio a la salud y el bienestar.

### **Teoría Basada en la Respuesta Fight Or Flight (Walter Canon, 1932)**

El autor sostiene que el estrés es una respuesta automática emitida en defensa a estímulos amenazantes, internos o externos. Del mismo modo, identifica los indicadores o signos que aparecen en la manifestación del estrés:

- Percepción de la amenaza
- Activación SNA simpático: liberación de catecolaminas
- Elevación del Arousal fisiológico

### **Teoría del Estrés de Selye (1956)**

Los autores sostienen que el estrés ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio.

Del mismo modo, refieren que se basa en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental distribuida en tres fases o etapas:

1. Fase de alarma. Ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante.

2. Fase de resistencia. Supone la fase de adaptación a la situación estresante. En ella se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a "negociar" la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona.
3. Fase de agotamiento. Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles.

### **Riesgos del Estrés laboral**

El riesgo de estrés laboral que surge del diseño del trabajo, las deficiencias organizacionales y gerenciales, y las personas con malas condiciones laborales, conducen a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la sociedad, que eventualmente conducen al agotamiento o la depresión.

El estrés en el ambiente laboral es un problema creciente con importantes costes personales, económicos y sociales. Ante cualquier situación de estrés en la empresa, podemos hablar de responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en que ésta la provoque o facilite, o en la medida en que no la detecte a tiempo o no la corrija. Pero también existe una responsabilidad inevitable por parte de los propios empleados, que deben salir de la situación, buscar consejo, tomar decisiones difíciles y hacer cambios importantes en algunas áreas. En ciertas áreas de la vida, a veces es necesario comprometerse en una terapia que no siempre es fácil ni cómoda y que suele ser prolongada. Todo ello requiere esfuerzo y constancia individual e intransferible. El estrés laboral se

produce cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de una persona para hacerles frente o controlarlas.

Estrés laboral, según Cano (2002) destaca que “hablamos de estrés cuando existe una discrepancia entre los requerimientos del entorno y los recursos humanos para hacerles frente”. El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo que inicialmente nos ayuda a reaccionar de forma más rápida y eficaz ante situaciones que así lo requieren. Nuestros cuerpos se preparan para el exceso de trabajo, podemos procesar más información sobre el problema y actuamos con rapidez y decisión. El problema es que nuestros cuerpos tienen recursos limitados y se produce el agotamiento. De acuerdo con esta visión, el estrés laboral puede ser considerado como un factor que causa o inicia efectos físicos (consecuencias físicas) y psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: percepción, respuestas emocionales y afectivas, valoraciones primarias y secundarias, respuestas adaptativas (Peiró, 1992).

Según Selva (2004), surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias del trabajo, posiblemente crónico, cuando la persona no logra recuperarse completamente durante el trabajo, o agudo, en casos breves. Período. situación de término. Sin embargo, a veces es difícil distinguirlos, ya que sus efectos (psicofísicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos (Peiró y Salvador, 1993).

### **Dimensiones del Estrés Laboral**

**Clima Organizacional:** Se da desde el ámbito del trabajo; en otras palabras, es el ambiente de la organización, afectando principalmente el rendimiento laboral, conducta de los trabajadores y la productividad (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

**Estructura Organizacional:** Viene asociado a la organización jerárquica del establecimiento. Es decir, se identifica las funciones y el sitio de todo trabajador, siguiendo una distribución jerárquica donde se comunica (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

**Territorio Organizacional:** Se relaciona al seguimiento del sector y tareas específicas de todo colaborador. De igual manera es el área personal de cada colaborador, donde puede desarrollar una afección de pertenencia y esto consigue ser un factor estresante (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

**Tecnología:** Es la accesibilidad del personal a fin de ejercer la función, es decir son los medios que tiene el establecimiento para poder realizar las operaciones y también las capacitaciones para el uso de los trabajadores (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

**Influencia del Líder:** Es la influencia que tiene el líder de cada sector, siendo esto un punto importante, porque de ahí depende el cumplimiento de distintas labores y productividad del establecimiento (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

**Falta de Cohesión:** Es el desacuerdo de los integrantes del equipo, esto puede causar el incumplimiento de los objetivos de la meta, logrando ser una causa de estrés (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

**Respaldo del Grupo:** Es el nivel donde el trabajador percibe alcanzar el apoyo del equipo, continuamente se explora un soporte dentro de una organización para así lograr las metas trazadas (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

### **Síntomas del Estrés Laboral**

Uno de los primeros signos que aparecen son las palpitaciones, un estado de excitación en el que el sistema nervioso sobrerreacción ante estímulos considerados normales. Pampona, J. (2003), afirma que “el consumo de tabaco, o de

alcohol y café u otros estimulantes, es la causa más frecuente de estrés y desequilibrio del sistema nervioso” La ansiedad suele ser un punto en las personas que se sienten "estresadas".

Este es un trastorno mental, que comienza afectando la mente, pero finalmente afecta a varios órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, malestar estomacal, colon irritable (alternativamente) entre estreñimiento y diarrea), etc. Hay tres etapas en la respuesta al estrés. En la primera etapa, la de alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de huida.

Las glándulas endocrinas secretan hormonas que aumentan la frecuencia cardíaca y la frecuencia respiratoria, aumentan el azúcar en la sangre, aumentan la sudoración, dilatan las pupilas y retardan la digestión. En la segunda fase, de resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la respuesta de alarma. Sin embargo, si el estrés persiste, el cuerpo permanece despierto y no puede reparar el daño.

Si la resistencia continúa, comienza una tercera fase, el agotamiento, cuyo resultado puede ser un cambio inducido por el estrés. El estrés excesivo agota las reservas de energía del cuerpo y puede conducir a situaciones extremas.

Ciertos tipos de migraña y dolor de cara o espalda, asma, úlceras pépticas, hipertensión, asma y estrés premenstrual son ejemplos de trastornos relacionados con el estrés. Asimismo, el estrés emocional puede causar o empeorar muchas afecciones de la piel, desde picazón, hormigueo y dolor hasta erupciones y granos.

### **Fases del Estrés Laboral**

Selye (1956); Habla de tres etapas del síndrome de adaptación general:

**Alarma:** Se caracteriza por la liberación de hormonas. Los sistemas de defensa de la agencia se movilizan para adaptarse y hacer frente a situaciones estresantes. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, aumento de la actividad simpática de Sn y secreción de NA de la médula suprarrenal. El síndrome de lucha o huida cambia y tiene una baja resistencia a los estresores. Selye (1956)

**Resistencia:** La activación hormonal se mantiene alta. El cuerpo alcanza su punto máximo en el uso de sus reservas, cuando reacciona ante una situación que lo desestabiliza. La secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de NA se normalizaron. El síndrome de pelear/correr desaparece y hay una fuerte resistencia (adaptación) a los factores estresantes. Selye, (1956)

**Agotamiento:** El cuerpo pierde gradualmente su capacidad de activarse. El suministro de reserva se inhibe, lo que provoca enfermedades e incluso la muerte. Hay un aumento en la secreción de glucocorticoides, pero eventualmente una marcada disminución. La tríada de estrés (agrandamiento de las glándulas suprarrenales, atrofia del timo y de los ganglios linfáticos, úlcera gástrica y sangrado duodenal). Pérdida de resistencia a los factores estresantes, posiblemente la muerte. (Hans Selye, 1956).

### **Manifestaciones del Estrés Laboral**

El estrés laboral, es uno de los estados comunes y nocivos del cuerpo, ya que provoca diversos cambios. Puede manifestarse en:

- El nivel físico.
- Nivel emocional o psicológico
- Grado de conducta.

**A nivel físico:** incluye cambios que se manifiestan en el cuerpo del individuo, tales como: sensación de opresión en el pecho, calambres o acidez estomacal, sudoración en las palmas de las manos, palpitaciones, dificultad para tragar o respirar, sequedad de boca, temblores corporales, resfriado manos y pies, tensión muscular, falta o aumento del apetito, diarrea o estreñimiento y fatiga.

**A nivel emocional y cognitivo:** en este sentido, se aprecian claramente una serie de cambios internos, provocando una amplia gama de síntomas que pueden provocar cierta inestabilidad en la persona, entre los que se pueden presentar: agitación, ansiedad, miedo o angustia; ganas de llorar y/o tener un nudo en la garganta; irritabilidad persistente o incontrolable, ira o rabia; el deseo de gritar, golpear o insultar; miedo o pánico, que, si es demasiado intenso, puede provocar una sensación de "congelación"; ansiedad excesiva, que incluso puede manifestarse como una sensación de no poder controlar nuestros pensamientos; pensamiento trágico; la necesidad de que "algo" suceda, de que "esperar".

**A nivel conductual:** Cuando estamos estresados, nuestro comporta miento se altera, a veces sin que nos demos cuenta, y estos cambios pueden dar lugar a: agitación psicomotora, estrés de risa, gritos de dentición, tensión nerviosa, problemas sexuales, bulimia o anorexia, alcoholismo o tabaquismo más seguido, dormir mucho o nada de sueño Todas estas manifestaciones están ligadas y controladas por cambios que sufre el organismo internamente, los cuales son causados por cambios químicos que ocurren en el nivel de los niveles del sistema nervioso, por lo que es importante comprender cómo responde el cuerpo a una situación estresante.

### **Efectos del Estrés Laboral**



La exposición a situaciones estresantes no es mala en sí misma, es negativa cuando la respuesta al estrés es excesiva y prolongada, por lo que pueden generar diversos trastornos en el organismo. Los principales efectos negativos son;

**Efectos cognitivos:** ansiedad, dificultad para tomar decisiones y sensación de confusión. Nonaka (1994), las estructuras de conocimiento organizacional se construyen sobre la base del aprendizaje individual y las percepciones de quienes las integran; esto significa que el conocimiento individual se comparte e institucionaliza para convertirse en el sistema de conocimiento de la organización. Esta idea es apoyada por Weick (1969), quien propuso un enfoque psicológico de la organización expresado en términos de tareas relacionadas con el proceso organizacional.

**Emociones afectivas:** Ansiedad y/o depresión, disfunción sexual, trastorno narcisista o incluso psicótico, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno o trastorno alimentario.

**Efectos conductuales:** Riesgo de conducta dañina, aumento de accidentes automovilísticos, mayor probabilidad de consumo de drogas y conductas antisociales (baja tolerancia a la crítica y confrontación frecuente). La toma de decisiones implica encontrar un comportamiento adecuado para resolver una situación problema en la que se presentan una serie de eventos inciertos. Analizar qué hace esa persona y cómo se bloquea es nuestra primera misión para ayudarte, y un modelo de cómo la toma de decisiones nos puede ayudar a saber dónde buscar.

Existen modelos clásicos (Hastie, 2001) basados en el esquema de resolución de problemas de D'Zurilla y Goldfried (1971) y han sido incluidos en la terapia cognitivo conductual con todos los valores (Nezu, 2004).

## **Síntomas y Consecuencias del Estrés Laboral**

El estrés implica una respuesta compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayoría de los cambios biológicos que ocurren en el cuerpo durante una respuesta al estrés no son perceptibles para los humanos y se requieren procedimientos de diagnóstico para determinar el alcance de la respuesta. Sin embargo, a nivel psicológico, las personas que experimentan estos cambios pueden reconocer fácilmente muchos de los síntomas causados por el estrés. La respuesta más común cuando estamos sometidos a una respuesta de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más comunes son:

**Nivel cognitivo subjetivo:** Ansiedad, miedo, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestro comportamiento hacia los demás, miedo a reconocer dificultades, miedo a perder el control, dificultad a pensar, estudiar o concentrarse, etc. (Cano, 2002)

**Nivel fisiológico:** Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, malestar estomacal, otras molestias estomacales, disnea, sequedad de boca, dificultad para tragar, dolor de cabeza, mareos, náuseas, escalofríos, etc. (Cano, 2002)

**Grado de motricidad u observable:** Evitar situaciones de miedo, fumar, comer o beber en exceso, estar inquieto (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), moverse de un lugar a otro incorrectamente, tartamudear, llorar, congelarse, etc. (Cano, 2002)

**El estrés laboral:** además de producir ansiedad, puede producir ira, irritabilidad, tristeza, depresión y otras respuestas emocionales que también podemos reconocer. Pero además de estas reacciones emocionales, se pueden identificar claramente otros síntomas provocados por el estrés, como el agotamiento físico, la ineficiencia, etc.

### **3.2.2. La Ansiedad**

Para mayor profundidad sobre el conocimiento de la ansiedad, es necesario exponer las principales definiciones que a continuación de detallan:

Según Sierra, Ortega y Zubeidat (2003), sostienen que la ansiedad es una respuesta adecuada adaptativa importante física y psicológica que nos prepara para responder por ejemplo situaciones novedosas, una de las sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo ésta una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional acompañada de un correlato somático.

Villanueva (2018), sostiene que la ansiedad, una emoción negativa que nos pasa a todos. Se puede presentar en alguna persona de una manera moderada, en otros graves y que puede desencadenar en un trastorno.

También, Sandín y Chorot (1995), sostienen que, la característica más llamativa de la ansiedad es su carácter anticipatorio, es decir, posee la capacidad de prever o señalar el peligro o amenaza para el propio individuo, confiriéndole un valor funcional importante.

Por otro lado, Miguel y Tobal (1986), refieren que la ansiedad tiene una función activadora y facilitadora de la capacidad de respuesta del individuo, concibiéndose como un mecanismo

biológico adaptativo de protección y preservación ante posibles daños presentes en el individuo desde su infancia.

De igual manera que Miguel y Tobal, Vila (1984) afirman que, la ansiedad supera la normalidad en cuanto a los parámetros de intensidad, frecuencia o duración, o bien se relaciona con estímulos no amenazantes para el organismo, provoca manifestaciones patológicas en el individuo, tanto a nivel emocional como funcional.

Palmero (1996), la ansiedad es un sentimiento miedo e inquietud, situaciones que nos afectan. La función de la ansiedad es advertir y activar el organismo, movilizarlo, frente a situaciones de riesgo cierto o probable. Las emociones, la ansiedad entre ellas, reflejan la relación entre los motivos – necesidades y el éxito, de realizar la conducta apropiada para obtener el objeto o meta que satisface dicha necesidad.

Rita y Allen (2005), sostiene que la ansiedad o miedo en su forma más extensa más profunda podría definirse como comportamiento inapropiado frente a diversas situaciones desfavorables, adversas o amenazantes como tener la necesidad de salir corriendo, problema para vocalizar e incluso generar alteraciones en las expresiones faciales o movimientos corporales.

Rita y Allen (2005) afirman que la familia cumple un rol importante en la adquisición de factores ansiosos en el estudiante por medio del modelamiento, en el cual el estudiante observa conductas de afrontamiento tomando como guía dichos comportamientos de sus padres o cuidadores quienes manifiestan ansiedad frente a situaciones adversas, por lo tanto, es la manera como el estudiante percibe su autocontrol y autovalía lo que va a posibilitar la aparición de manifestaciones ansiosas.

Durand y Barlow (2007), dicen que, a nivel psicofisiológico,

la ansiedad posee un componente químico que se encuentra asociado a circuitos cerebrales específicos y sistemas de neurotransmisores, así como el sistema límbico siendo el área del cerebro que está asociado en mayor frecuencia con la sintomatología de ansiedad. Dentro de los neurotransmisores se encuentran, GABA (Ácido gamma-amino butírico), serotonina, noradrenalina y corticotropina.

Según Caballo, y Simón (2008), en la ansiedad suelen presentarse estímulos que están directamente relacionados con el medio externo e interno, dentro de los estímulos externos en las personas pueden producir ansiedad, por ejemplo, la estimulación física como insectos, agua, heridas, sangre procedimientos quirúrgicos, aviones, túneles, altura, ascensores, y situaciones sociales, conferenciar, verbalizar con individuos, asistir a eventos sociales, dirigirse a superiores.

Del mismo modo, Spielberger (2012), sostiene que una adecuada definición de la ansiedad debe diferenciarse conceptual y operacionalmente como estado temporal o como un rasgo relativamente estable de la personalidad. Se clasifica a la ansiedad en dos formas de presentación, un estado ansioso caracterizado por sentimientos subjetivos como la percepción consciente de tensión y una elevada actividad del sistema nervioso autónomo, estado. Mientras que, a la tendencia o predisposición relativamente estable a presentar ansiedad, como aspecto de la personalidad, la denominó ansiedad – rasgo”.

### **Enfoques de la Ansiedad**

Para presente investigación, se consideran relevantes mencionar los diversos enfoques que surgen a partir del desarrollo de la disciplina psicológica, y el surgimiento de distintas teorías, las cuales propiciaron diversos enfoques sobre el complejo fenómeno de la ansiedad y que surgieron y se

desarrollaron de forma simultánea, enriqueciéndose mutuamente (Sierra, 2003).

Sus aportes permitieron la delimitación y evolución del concepto, profundizando en su conocimiento. Cabe señalar, que muchos de ellos continúan activos hoy en día y sus contribuciones no se agotan en los autores abajo citados.

### **Enfoque psicofisiológico**

James (1884, 1890), se interesó por el sistema nervioso autónomo y somático, y formuló la teoría periférica de la emoción. Quien considera que la emoción era una consecuencia más que un antecedente de los cambios corporales. La percepción de un estímulo biológicamente significativo genera cambios corporales fisiológicos y motores a los que denominó reacción emocional, y la percepción de esta produciría la experiencia emocional.

### **Enfoque psicodinámico**

Freud (1894), le otorgó un lugar central en el desarrollo de la teoría psicoanalítica postulando las conocidas tres teorías de la ansiedad. Partió de un modelo económico, que entendía la ansiedad como un proceso físico de excitación acumulada que busca su vía de descarga por medio de la vía somática, sin determinación psíquica.

Posteriormente, postuló que la acumulación de excitación se realiza por acción de la represión ante un impulso inaceptable que intentaba adquirir representación consciente. En su tercera formulación, invirtió su modelo planteando que el proceso represivo era la consecuencia y no la causa de la ansiedad.

### **Enfoque experimental motivacional**

Watson (1976), utilizó el método experimental para explicar, predecir y modificar el amplio repertorio de conductas que posee

el hombre. En sus orígenes, el conductismo radical no negó la existencia de hechos internos como las emociones y sentimientos, pero rechazó que estos poseyeran causalidad en la conducta.

Para Watson (1919), la emoción era un patrón de reacción hereditario, de cambios fisiológicos del sistema visceral y glandular. Los pensamientos, ideas, expectativas, afectos y emociones eran considerados conductas privadas, cuyo acceso indirecto se realizaba por la verbalización de quien las experimentaba o por el efecto que tenían sobre la conducta observable. Esto representó un aporte significativo en la delimitación y operacionalización del constructo ansiedad, que fue entendida como una respuesta emocional transitoria evaluable en función de sus antecedentes (estímulo), consecuencias (respuesta), y de su frecuencia y duración.

A partir de los trabajos de Watson y Rayner (1920) sobre condicionamiento, se conceptualizó la fobia como una respuesta emocional condicionada, aprendida por la asociación de una situación que en un principio era neutra con una experiencia desagradable.

### **Enfoque psicométrico factorial**

Cattell (1958), fue el primero en intentar aislar y medir el constructo ansiedad, valiéndose de diversas medidas psicológicas y de la técnica de análisis factorial. Así mismo, identificó y simplificó las múltiples relaciones entre variables consideradas teórica y experimentalmente como componentes de la ansiedad. Sus hallazgos permitieron cuestionar la validez factorial del constructo ansiedad tal como se había pensado hasta entonces.

Reconoció que las investigaciones experimentales se habían centrado en el estudio de la ansiedad como una

respuesta inmediata transitoria y fluctuante, que correlacionaba positivamente con ciertos síntomas fisiológicos como aceleración del ritmo cardíaco, tensión muscular, temblor, entre otros; mientras que las suyas habían puesto el foco en las diferencias individuales de las personas, entendiendo la ansiedad como una característica más o menos estable de la personalidad. Planteó la existencia de dos factores diferenciables en la ansiedad que poseían cierta independencia: ansiedad rasgo y ansiedad estado.

### **Enfoque cognitivo conductual**

Bandura (191982), fue el iniciador de la tendencia cognitiva dentro del enfoque conductual, postulando a través de la teoría del aprendizaje social, que las acciones estaban reguladas por las expectativas del sujeto. Distinguió entre expectativas de autoeficacia y expectativas de resultado. Las primeras referían a las creencias sobre la propia capacidad para llevar a cabo ciertas conductas de forma exitosa, y las segundas, a las estimaciones sobre el resultado que podían provocar determinadas conductas.

A partir de la información resultante, se realizaba una nueva evaluación - reevaluación- del entorno y del individuo, la cual podía eliminar o aumentar la valoración previa. Entendió la ansiedad, como un estado subjetivo producto de la evaluación y reevaluación de estímulos internos y externos, cuyo resultado determinaba el tipo, intensidad y persistencia de la experiencia emocional.

### **Trastornos de la Ansiedad:**

Según el DSM V (2016), los niveles elevados de ansiedad pueden producir patologías, clasificándolos en diferentes trastornos de ansiedad, entre las cuales se encuentran los siguientes:



**Trastorno de pánico:** Son ataques de pánico de poca duración, donde el que la padece tiene temor a que en cualquier momento le suceda algo.

**Agorafobia:** Se manifiesta cuando el individuo tiene temor a abandonar un lugar donde se encuentra y le es difícil salir.

**Fobia Social:** Es el temor a salir en público y sentirse menospreciado y ridiculizado.

**Fobias Específicas:** Es el miedo a situaciones específicas, como el temor a las arañas, la oscuridad, la sangre, etc.

**Trastorno de Ansiedad Generalizada:** Es la preocupación excesiva a diferentes situaciones que siempre está presente.

**Trastorno Obsesivo Compulsivo:** Se caracteriza por tener ideas intrusivas, es decir piensa que se va a contaminar con algo o tienen dudas acerca de eventos que realizó.

**Trastorno por Estrés Postraumático:** Es cuando la persona revive acontecimientos que le provocaron miedo, ansiedad y hace que el individuo evite algo que le podría llevar a repetir aquello que le causó estrés.

**Ansiedad por Separación:** Es un malestar recurrente y excesivo ante algún abandono de alguien en quien sentía apego.

### **Factores que influyen en la Ansiedad**

#### **Factores evolucionistas**

Trower y Gilbert (1989) y Trower, Gilbert y Sherling (1990) defienden, en su planteamiento teórico, que la conducta social tiene una naturaleza biológicamente preparada. La ansiedad social es el resultado de la activación de sistemas primitivos de valoración/respuesta evolucionados contra las amenazas existentes dentro de la misma especie.

### **Factores ambientales, familiares:**

La vulnerabilidad biológica, también tiene lugar en trastornos emocionales, por lo cual debemos de recurrir a factores de tipo familiar para poder diferenciar los trastornos. Bruch, Gorsky, Collins & Berger, (1989) dicen que entre los factores familiares de vulnerabilidad hay ciertos estilos de crianza (por ejemplo, la sobreprotección excesiva, el control y la intromisión), el abandono, el escaso contacto con las situaciones sociales y el modelado.

En cuanto a este último, se ha encontrado que los familiares de primer grado de personas aquejadas de fobia social tienen alta probabilidad de sufrir altos niveles de ansiedad social.

### **Factores evolutivos y temperamentales:**

En general, los seres humanos se mostrarían susceptibles a determinadas manifestaciones comportamentales, tales como la crítica, el enfado y distintas maneras de desaprobación social, experimentando ansiedad social en alguna etapa de su vida, especialmente en la adolescencia.

### **Factores neurobiológicos:**

Las líneas de estudio referentes a las posibles bases orgánicas de trastornos psicológicos, tales como la fobia social, son posibles gracias a los avances tecnológicos en investigación psiconeurológica, ligando la etiología de dichos trastornos a una disfunción del sistema nervioso central.

### **Bases genéticas:**

En cuanto a las bases genéticas, no se ha identificado el tipo de influencia genética, ya que hasta el momento existen pocos datos relativos a la psicobiología de la fobia social.

### **Bases biológicas:**

Algunos autores consideran que la investigación en farmacología conductual, con el objetivo de ver las respuestas terapéuticas a distintos agentes farmacológicos mediante determinados mecanismos conocidos, a menudo ha sido utilizada como evidencia de la existencia de ciertas patologías fisiológicas subyacentes a los trastornos tratados.

#### **Bases neuroendocrinas:**

En esta línea, el estudio de Tancer, Stein y Uhde (1995) revela que la infusión de la hormona hipotalámica liberadora de tirotropina (TRH) da lugar a que los pacientes con ansiedad social experimenten incrementos significativamente más elevados de tensión sanguínea sistólica y arterial media que los pacientes de pánico y los sujetos normales.

#### **Factores psicológicos:**

Schlenker y Leary (1982) defendían que la ansiedad social tenía lugar cuando el individuo estaba motivado para dar una buena impresión de su persona ante los demás, pero mantenía ciertas dudas con respecto a su capacidad para conseguirlo. En esta línea, se ha propuesto que los individuos que padecen ansiedad social se muestran inquietos como resultado de los pensamientos preocupantes relativos a la activación fisiológica, a su ejecución y a la percepción que tienen las demás personas de ellos.

#### **Factores socioculturales:**

La ansiedad social fue explicada por Schlenker y Leary (1982) mediante la teoría de la auto representación y la conducta interpersonal tal como hemos señalado anteriormente. Se ha concluido que cualquier aspecto que ejerce algún impacto sobre los componentes de esta teoría (motivación para impresionar a los demás y probabilidad subjetiva de conseguirlo), también influirá sobre la experiencia de ansiedad social.

## **Componentes de la ansiedad.**

Según Carlson y Hatfield (1992) las emociones, incluida la ansiedad, poseen cuatro componentes principales: En primer lugar, el componente fisiológico, que engloba todos los cambios surgidos en el sistema nervioso central producto de determinados eventos.

En el caso de la ansiedad, esto se debe a la “actividad del Sistema Nervioso Simpático Autónomo y se evidencia en el plano externo (dilatación de las pupilas, palidez facial, sudoración, temblores, entre otros.) e interno (aceleración cardíaca, descenso de la salivación, entre otros”).

En segundo lugar, está el componente subjetivo. Este involucra las ideas, creencias y pensamientos que se encuentran relacionados con la respuesta fisiológica y emocional ante ciertos estímulos externos.

En tercer lugar, el componente motor-conductual, que involucra las respuestas observables frente a determinadas situaciones, tales como el enfrentamiento o la evasión (Carlson y Hatfield, 1992). Estas respuestas contribuyen a disminuir el malestar ocasionado por la ansiedad (Piqueras et al., 2008).

En cuarto lugar, el componente subjetivo-cognitivo, que involucra la evaluación subjetiva de los estímulos para su consecuente respuesta, que despierta la alarma, el pánico y los pensamientos intrusivos de tipo catastrófico. De acuerdo con Otero et al. (1994), esta apreciación subjetiva es lo que permite reconocer la alteración ansiosa.

## **La ansiedad y la personalidad**

La ansiedad contiene componentes que pueden estar relacionados con la personalidad de esta manera, es importante reconocer que existe predisposición ante situaciones que

generen ansiedad, lo que puede determinar el tipo de reacción de cada persona ante un evento ansioso, tal como lo sostiene Spielberger et al. (1997), el cual advierte la diferencia entre ser ansioso y estar ansioso, resaltando la predisposición del primero y la reacción particular del segundo.

En el contexto universitario, por ejemplo, hay situaciones particularmente ansiógenas para situaciones específicas, tales como las condiciones adecuadas para hacer frente a la virtualidad académica, la tensión propia del desempeño universitario, entre otros. En este sentido, incluso un estudiante que no es particularmente “ansioso” puede experimentar ansiedad. Por tanto, se debe hacer todo lo posible para hacer del ambiente académico una experiencia positiva. Respecto de esto, Pérez et al. (2013) confirmaron que las variables contextuales están asociadas con la salud mental y enfatizaron la influencia de las universidades en el bienestar de sus estudiantes.

### **La ansiedad como estado y rasgo**

La literatura psicológica ha abordado las diferencias entre “ansiedad rasgo y ansiedad estado, lo cual ha generado una reevaluación de los diferentes modelos de personalidad; principalmente, los de interacción” (Endler y Kocovski, 2001). La presente investigación, en este sentido, abordará la ansiedad desde el campo de la personalidad, tomando en cuenta la teoría rasgo-estado de Spielberger.

Los individuos, por lo general, piensan que las situaciones que viven son las que determinan su nivel de ansiedad; sin embargo, en realidad, son las cogniciones (los pensamientos y la evaluación de la situación) las que, finalmente, la generan. De acuerdo con Clark y Beck (2012), esta cognición desempeña una función mediadora significativa donde primero se da el evento,

luego el pensamiento y, finalmente, el sentimiento de ansiedad. Por su parte, la cognición disfuncional plantea que los responsables de generar la tensión excesiva son los errores de procesamiento cognitivo (dado que este efecto no necesariamente está relacionado con el contexto real) y la activación de creencias disfuncionales (esquemas).

Esta nueva orientación une al modelo Rasgo-Estado y al modelo situacionista, estableciendo así que la relevancia no está ni en el entorno ni en el sujeto de forma aislada, sino en la interacción entre ambos. En otras palabras, el estado de ansiedad está determinado por la interacción del sujeto con la tensión del contexto (Casado 1994, citado por Sierra et al., 2003).

Existe una variedad de conceptos tan amplia sobre la personalidad que algunas teorías psicológicas, incluso, se han convertido en teorías referidas a esta (Melvin y Hillix, 1985). Entre los principales autores que las han estudiado, destacan Freud, Allport y Cattell. Sin embargo, en general, la literatura coincide en que la personalidad se caracteriza por mostrar un comportamiento similar en diversos contextos y ser permanente en el tiempo.

En cuanto a sus características, la principal son los rasgos del desarrollo, a tal punto que las personas se distinguen unas a otras según estos. Esto quiere decir que la personalidad se forja sobre la base de fundamentos biológicos, que luego se modelan a partir de las experiencias vividas. La ansiedad rasgo, en este sentido, es una característica de la personalidad que se expresa de manera consistente a través del tiempo y las circunstancias, pero que difiere en su intensidad. Al respecto, múltiples autores consideran que esta podría ser un factor subyacente a los trastornos de ansiedad y que su manifestación más pura es el Trastorno de Ansiedad Generalizada.

En la actualidad, sin embargo, se desconoce si los rasgos de personalidad preceden o suceden al problema ansiógeno. Esto debido a que la mayoría de estudios que han abordado la relación entre ansiedad y personalidad han hecho uso de un diseño retrospectivo (preguntan a las personas que padecen el trastorno cómo eran antes de este) o son transversales (evalúan el trastorno y las características de la personalidad en simultáneo). Por su parte, los estudios longitudinales (que primero miden la personalidad y luego si el trastorno aparece) tampoco han obtenido resultados concluyentes.

En cuanto a los antecedentes, se ha podido determinar que los trastornos con factores genéticos tienden a manifestarse de forma temprana y suelen ser experimentados aún durante la adultez. Sin embargo, aquellos que los manifestaron después suelen experimentar solo síntomas transitorios.

### **Niveles de ansiedad.**

El estado de ansiedad, de acuerdo con Carrión y Bustamante (2001), puede clasificarse en tres niveles, cada uno con manifestaciones y respuestas diferentes: El primero es el nivel leve. Este es el más común y se caracteriza por un estado de alerta. “El campo de percepción aumenta y la persona oye, ve y comprende más que antes. Por tanto, se tiene la capacidad de resolver situaciones problemáticas. Sin embargo, a nivel fisiológico, puede provocar agotamiento e insomnio” (Carrión y Bustamante, 2001).

El segundo es el nivel moderado. En este disminuye el campo de percepción para centrarse solo en preocupaciones inmediatas. La persona ve, oye y comprende menos, pero puede atender más si se orienta a ello. Sin embargo, en general, disminuye su capacidad para, de manera objetiva, analizar la realidad. A nivel fisiológico, se expresa por un “aumento de la

frecuencia cardíaca y respiratoria, temblores y estreñimientos” (Carrión y Bustamante, 2001).

El tercer nivel es el grave. Este se caracteriza por una reducción del campo perceptivo, por lo que la persona es incapaz de concentrarse y debe enfocar toda su atención en aliviar la ansiedad. Para ello, el control es importante para lograr enfocarse en otra área. A nivel fisiológico, se suelen presentar náuseas, taquicardia, y/o dolor de cabeza.

### **3.3. Marco Conceptual**

**Agorafobia:** Se manifiesta cuando el individuo tiene temor a abandonar un lugar donde se encuentra y le es difícil salir (DSM V, 2016)

**Ansiedad:** Es una reacción emocional consistente en sentimientos de tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación (Spielberger et al., 1984)

**Clima Organizacional:** Se da desde el ámbito del trabajo; en otras palabras, es el ambiente de la organización, afectando principalmente el rendimiento laboral, conducta de los trabajadores y la productividad (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

**Estrés Laboral:** El estrés laboral se produce cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de una persona para hacerles frente o controlarlas Cano (2002)

**Estructura Organizacional:** Viene asociado a la organización jerárquica del establecimiento. Es decir, se identifica las funciones y el sitio de todo trabajador, siguiendo una distribución jerárquica donde se comunica (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).



**Falta de Cohesión:** Es el desacuerdo de los integrantes del equipo, esto puede causar el incumplimiento de los objetivos de la meta, logrando ser una causa de estrés (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

**Influencia del Líder:** Es la influencia que tiene el líder de cada sector, siendo esto un punto importante, porque de ahí depende el cumplimiento de distintas labores y productividad del establecimiento (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

**Respaldo del Grupo:** Es el nivel donde el trabajador percibe alcanzar el apoyo del equipo, continuamente se explora un soporte dentro de una organización para así lograr las metas trazadas (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

**Tecnología:** Es la accesibilidad del personal a fin de ejercer la función, es decir son los medios que tiene el establecimiento para poder realizar las operaciones y también las capacitaciones para el uso de los trabajadores (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

**Territorio Organizacional:** Se relaciona al seguimiento del sector y tareas específicas de todo colaborador. De igual manera es el área personal de cada colaborador, donde puede desarrollar una afección de pertenencia y esto consigue ser un factor estresante (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

## IV.- METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y Nivel de investigación

#### 4.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación, es de tipo cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) esta aplica la recolección de datos para tratar la hipótesis, en base a la medición numérica y en acierto al análisis estadístico, con la finalidad de formar patrones de comportamiento, además de probar teorías.(Cohen y Gómez, 2019).

#### 4.1.2 Nivel de Investigación

La investigación es de nivel Correlacional ya que la primera variable se busca descubrir el nivel de estrés laboral en los colaboradores y en la segunda variable y el nivel de ansiedad, además si es que la primera influye sobre la segunda.

### 4.2. Diseño de Investigación

El diseño empleado en la investigación es no experimental, que se lleva a cabo sin ejercer ningún tipo de manipulación de las variables (Hernández, Fernández y Baptista; 2015). Porque se observó los fenómenos tal y conforme se desarrollan, para posteriormente someterlos a análisis. De corte transversal por que se realizado en un corto periodo de tiempo.

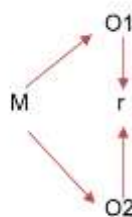


Figura 1. Diseño de investigación

**Dónde:**

**M** = Colaboradores

**r** = Relación entre las variables

**O1** = Estrés Laboral

**O2** = Ansiedad

### **4.3. Hipótesis general y específicas**

#### **4.3.1. Hipótesis General**

Existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

#### **4.3.2. Hipótesis Específicas**

Existe relación relación entre el estrés laboral y la dimensión estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

### **4.4. Identificación de las Variables**

**Variable 1:** Estrés Laboral

**Variable 2:** Ansiedad

#### 4.5 Matriz de Operacionalización de variable estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO/NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral se produce cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de una persona para hacerles frente o controlarlas Cano (2002)	Escala de Es - trés Laboral de la OIT OMS que ha sido validada en nuestro medio por Suarez (2013), tienen un total de 25 ITEMS que dieron a conocer las siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo	Clima organizacional	Entendimiento del objetivo y metas. Entendimiento de la estrategia Organizacional.	1,2,3,4	Alto (19 - 25)	Ordinal
			Estructura Organizacional	Forma de rendir informes entre superior y subordinado. Control sobre el trabajo.	4,5,6,7,8		
			Territorio Organizacional	Condiciones de control en el área de trabajo. Derecho a espacio privado.	9,10,11		
			Tecnología	Equipo disponible. Disposición de conocimiento técnico.	12.13.14	Medio (12 - 18)	
			Influencia del líder	Respaldo del supervisor ante los jefes . Respeto del supervisor.	15.16.17.18		
			Falta de cohesión	Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha.	19,20,21,22	Bajo (0 - 11)	
			Respaldo del grupo	Respeto del equipo a las metas profesionales. Protección del equipo ante las injusticias.	23,24,25		

### Matriz de operacionalización de la variable ansiedad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO/NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN
ANSIEDAD	Es una reacción emocional consistente en sentimientos de tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación (Spielberger et al., 1984).	Inventario de Ansiedad. Está compuesto por 40 ítems separados en dos escalas de autoevaluación para medir la ansiedad-rasgo y la ansiedad estado. (Spielberger et al., 1984).	Estado	Nerviosismo Tensión	22,23,24,25 28,29,31,32 34,35,37,38 40	Alto (27-40)	Ordinal
			Rasgo	<b>Susceptibilidad Sugestión</b>	<b>1,2,5,8,10,11 15,16,19,2 21,26,27,30 33,36,39, 3,4,6,7,9,12 13,14,17,18</b>	Medio (17-26)  Bajo (1-16)	

## **4.6. Población – Muestra**

### **4.6.1. Población**

La población es finita, porque posee e incluye un número limitado de medidas y observaciones y está constituida por los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca de la región Cajamarca, en un total de 100 colaboradores, comprendidos entre las edades de 23 a 60 años, de las diferentes áreas.

### **4.6.2. Muestra**

Por la naturaleza y relevancia de la investigación realizada la muestra fue la totalidad de la población es decir 100, colaboradores.

### **4.6.3. Muestreo**

El muestreo es un procedimiento que permite llegar a la selección de las unidades de estudio que podrían conformar una muestra, con la finalidad de recoger los datos necesarios para la investigación que se desea realizar. Se puede sintetizar el concepto señalando que el muestreo es un “conjunto de operaciones que se realizan para obtener una muestra. (Ander-Egg, 1995, citado en Ñaupas, H et.al., 2018, p. 336).

Para la presente investigación se utilizó el muestreo de tipo censal la cual se define como la elección de los elementos relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

## **4.7. Técnicas, instrumentos y recolección de la información**

### **Técnicas de recolección de información**

**La encuesta**, Pobeá, M (2015), nos menciona que, la encuesta es una técnica que se emplea para la recogida de datos a través de la aplicación de un cuestionario respecto a una muestra de individuos. A

través de esta se puede conocer tanto las opiniones como las actitudes y los comportamientos propios de los mismos. Por medio de esta, se realizan una serie de preguntas acerca de uno o varios temas siguiendo reglas científicas que garanticen que esa muestra sea realmente representativa de la población general.

**El cuestionario,** En el desarrollo de investigaciones, en cuanto a la recolección de datos lo más empleado o el instrumento más utilizado es el cuestionario. Este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables, las cuales se desean medir. (Brace, 2013). Es decir, los cuestionarios se emplean para conocer desde el desempeño, hasta las necesidades y percepciones ante supuestos problemas que puedan ser objeto de estudio. Finalmente es un instrumento que puede ser aplicado en todos los campos, con un único fin obtener información directa respecto del problema que se desea estudiar.

### **Instrumentos de recolección de información**

#### **Escala de estrés laboral OIT-OMS**

##### **Ficha Técnica**

**Nombre Original:** Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Autores:** OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Matteson

**Lugar y año de publicación:** Perú – 2021

**Duración:** 25 minutos

##### **Descripción del instrumento**

La Escala de Estrés Laboral de la OIT OMS que ha sido validada en nuestro medio por Suarez (2013), tienen un total de 25 ITEMS que dieron a conocer las siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

## Validez

Para evaluar la consistencia externa, se realizó la validación del instrumento por dos jueces expertos, quienes evaluaron el cuestionario de estrés laboral, analizándolo bajo los siguientes criterios: claridad, objetividad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, pertinencia, y metodología. Desprendiéndose del análisis de los jueces expertos un nivel de aprobación de 96.0%, lo que acredita que el inventario es adecuado, resultando pertinente su aplicación.

### *Validación del instrumento de estrés laboral*

<b>N°</b>	<b>Nombre de los Expertos</b>	<b>Valoración %</b>
1	Mg. Cinthya Franchesca Velarde La Torre	95.5 %
2	Mg. Dennis Antonio Mera Quezada	95.5 %
<b>TOTAL</b>		<b>95.5%</b>

## Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario de inteligencia emocional, se realizó a través del análisis de Alfa de Cronbach, de tal manera que se pueda determinar si el instrumento que se aplicará al total de la muestra es confiable o no; en este sentido, se conoció la validez interna del instrumento a partir de un análisis estadístico, mismo que debe indicar ser mayor a 0.70 para lograr un nivel aceptable de confiabilidad. Para establecer la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores, sometiéndolo al modelo de Alfa de Cronbach y obteniendo como resultado general un índice de 0.95, lo cual determina que existe una alta confiabilidad interna.



## *Confiabilidad del cuestionario de estrés laboral*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,95	10

## **Cuestionario de Ansiedad**

### **Ficha Técnica**

**Nombre Original** : Cuestionario de ansiedad

**Autores** : Spielberger y Diaz-Guerrero (2002),

**Método de evaluación:** Individual y colectiva

**Objetivos** : Niveles de ansiedad

**Duración** : 30 minutos

### **Descripción del instrumento**

El Cuestionario de Ansiedad está constituido por dos escalas: ansiedad rasgo y ansiedad estado, con 20 ítems cada una. La primera escala está conformada por 10 ítems negativos y la segunda presenta 7 de estos. En ambas, hay 4 categorías que van del 1 al 4 y que tienen diferentes interpretaciones (Spielberger y Díaz-Guerrero, 2002).

### **Validez**

Para evaluar la consistencia externa, se realizó la validación del instrumento por dos jueces expertos, quienes evaluaron el cuestionario de estrés laboral, analizándolo bajo los siguientes criterios: claridad, objetividad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, pertinencia, y metodología. Desprendiéndose del análisis de los jueces expertos un nivel de aprobación de 96.0%, lo que acredita que el inventario es adecuado, resultando pertinente su aplicación.

### *Validación del instrumento de ansiedad*

<b>N°</b>	<b>Nombre de los Expertos</b>	<b>Valoración %</b>
1	Mg. Cinthya Franchesca Velarde La Torre	96.0 %
2	Mg. Dennis Antonio Mera Quezada	96.0 %
<b>TOTAL</b>		<b>96.0%</b>

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del cuestionario de inteligencia emocional, se realizó a través del análisis de Alfa de Cronbach, de tal manera que se pueda determinar si el instrumento que se aplicará al total de la muestra es confiable o no; en este sentido, se conoció la validez interna del Instrumento a partir de un análisis estadístico, mismo que debe indicar ser mayor a 0.70 para lograr un nivel aceptable de confiabilidad. Para establecer la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores, sometiéndolo al modelo de Alfa de Cronbach y obteniendo como resultado general un índice de 0.96, lo cual determina que existe alta confiabilidad interna.

#### *Confiabilidad del cuestionario de ansiedad*

##### **Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,96	10

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

- Se realizaron las gestiones de permiso y acceso a la municipalidad del distrito de Baños del Inca, para la aplicación de los instrumentos y las entrevistas con los trabajadores.
- Con los resultados de las hojas de respuesta se generó una base de datos en Excel – 2016, para ser procesados.

- La base de datos fue trasladada al paquete estadístico SSPS – 25, que es un programa estadístico utilizado principalmente en las ciencias sociales. SPSS, que permitió realizar los análisis complejos de manera rápida y sencilla.
- Se realizó el análisis descriptivo de los niveles de las variables de estudio, así como de las variables sociodemográficas.
- Se realizó la prueba de bondad, donde se determinó el valor de  $p$  en su totalidad presentando una correlación significativa porque  $p$  presentó un valor inferior a 0,05, lo que determinó el uso de la prueba no paramétrica de asociación o correlación de Pearson con el fin de determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad.
- Se presentaron los resultados en tablas y figuras de los análisis estadísticos descriptivo e inferenciales con su debida interpretación.

## V.- RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca, 2022, según edad.

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23 años	1	1,25	1,25	1,25
	26-32 años	20	15,0	15,0	15,0
	35-44 años	23	28,75	28,75	28,75
	45-50 años	35	37,50	37,50	37,50
	52-57 años	12	11,25	11,25	11,25
	58-60 años	9	6,25	6,25	6,25
	Total	100	100,0	100,0	100,0

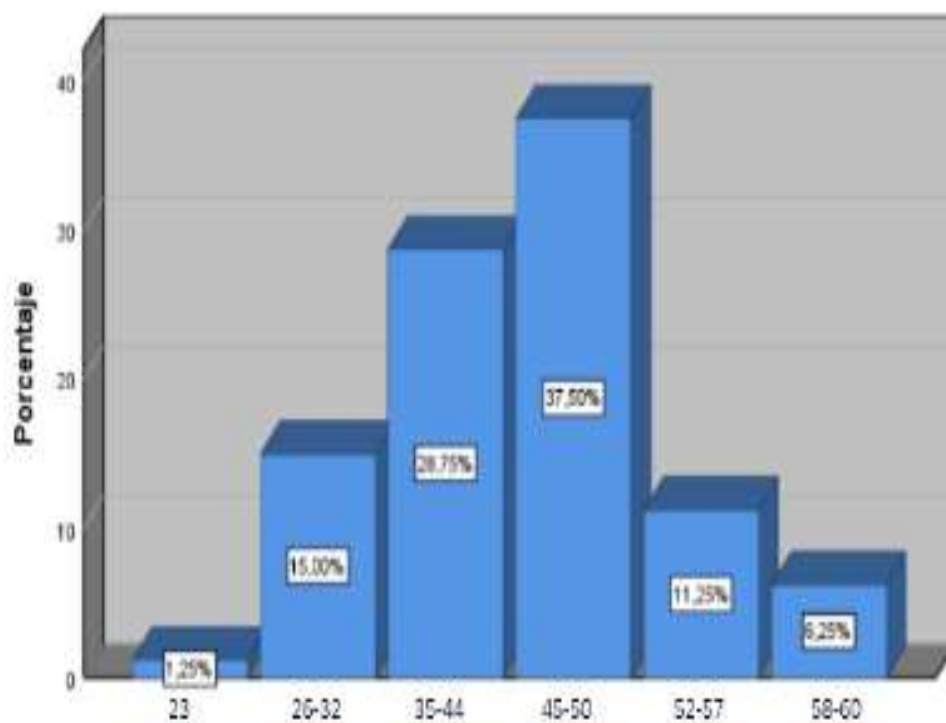


Figura 1: Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022, según edad

Tabla 2. Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022, según sexo.

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	53	53,93	53,93	53,93
	Femenino	46	46,93	46,93	46,93
	Total	100	100,0	100,0	100,0

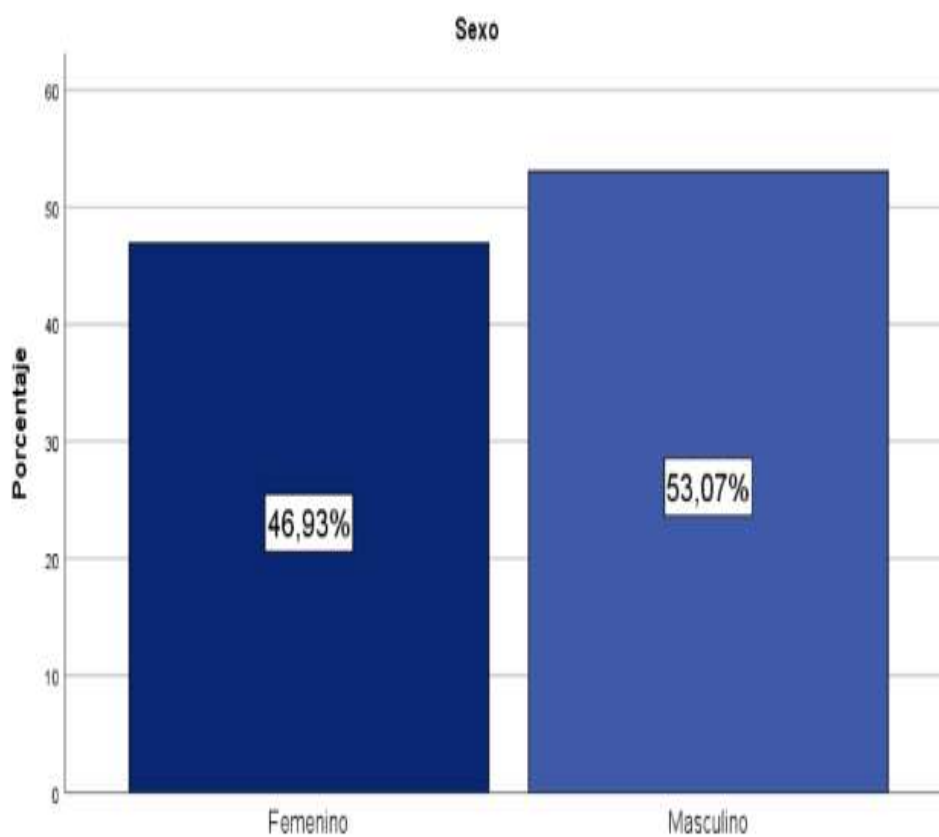


Figura 2. Colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022, según sexo

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

<b>ESTRÉS LABORAL</b>					
<i>Niveles</i>		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Alto</i>	26	26,0	26,0	26,0
	<i>Regular</i>	74	74,0	74,0	74,0
	<i>Bajo</i>	00	00,0	00,0	100,0
	<i>Total</i>	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

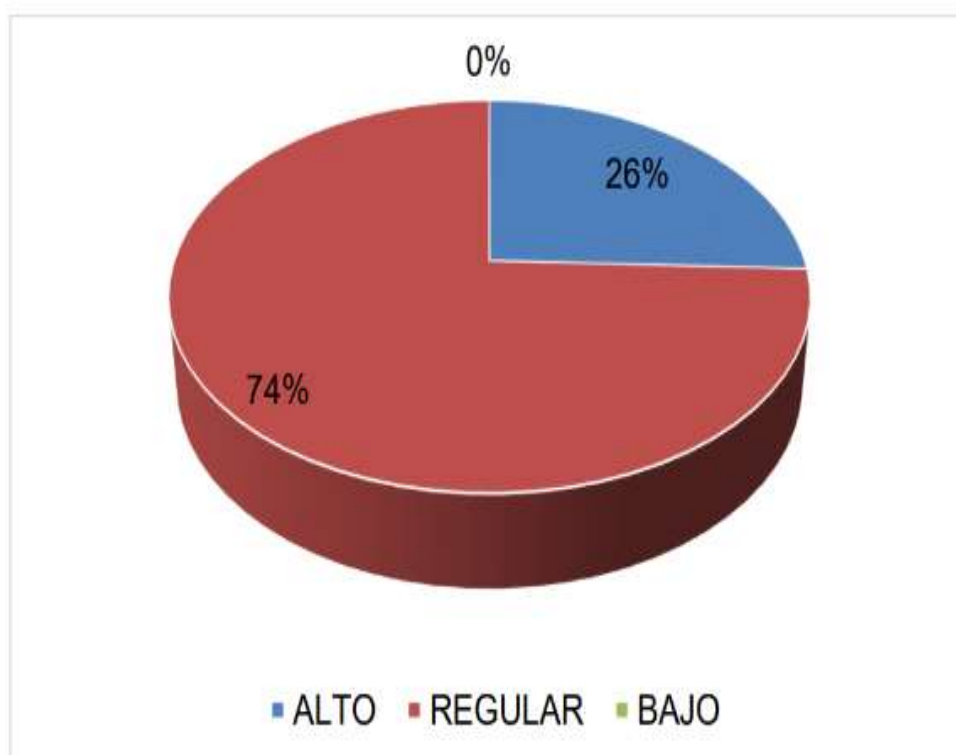


Figura 3. Nivel de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

Tabla 4. Nivel de ansiedad estado-rasgo en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

<b>Ansiedad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	25,0	25,0	25,0
	Medio	74	74,0	74,0	74,0
	Bajo	1	1,00	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Ansiedad estado-rasgo

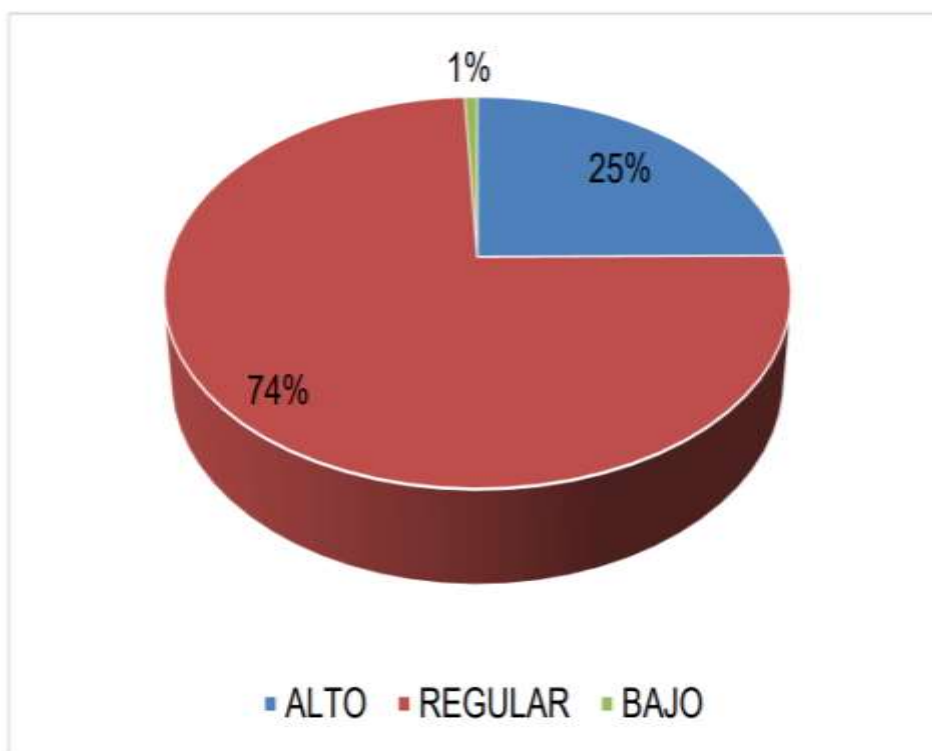


Figura 4. Nivel de ansiedad estado-rasgo en colaboradores de la municipalidad de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

## 5.2. Interpretación de Resultados

A continuación, se el análisis descriptivo de las variables de estudio estrés y desempeño laboral siendo necesario para el posterior análisis inferencial, por lo que pasamos a la descripción a las variables de estudio conforme al siguiente detalle:

1. En la tabla 1, figura 1, se observa que los trabajadores oscilan entre los 23 a 60 años de edad, siendo en mayor porcentaje los de 45 a 50 años (37,50%), seguido de los de 35-44 años (28.75%)
2. En la tabla 2, figura 2, se observa que el mayor porcentaje se encuentra en los colaboradores de sexo femenino (53,07%), seguido por los de sexo femenino (46,93%).
3. En la tabla 3, figura 3, el índice de frecuencia más elevado en que se encuentra el estrés laboral es un nivel regular (50), reflejando un porcentaje de (74.0%), lo que permite evidenciar la apreciación que los estudiantes tienen acerca del ambiente social donde se desarrollan con su grupo familiar.
4. En la tabla 4, figura 4, se observa que, en la ansiedad presentaron un nivel regular (44), reflejando un porcentaje estadístico de (74,0%) lo que permite aseverar la presencian de indicadores que muestran la ausencia de impulsos que conllevan a sentimientos que desencadenan estados de ansiedad directa o indirecta.
5. En la tabla 5, se observa que, la correlación entre las variables de estudio es del nivel moderada ( $r: ,322$ ) indicando que la correlación es entre las variables en la muestra estudiada y guarda reciprocidad entre el estrés laboral y los estados de ansiedad estado y de rasgo.
- 6.



## VI.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

Tabla 5. Prueba de bondad o normalidad

		Estadístico	gl	Sig.
<b>V1</b>	<b>Estrés Laboral</b>	0.022	200	0.000
D1	Clima organizacional	0.032	200	0.000
D2	Estructura Organizacional	0.023	200	0.000
D2	Territorio Organizacional	0.012	200	0.000
D4	Tecnología	0.011	200	0.000
D5	Influencia del líder	0.033	200	0.000
D6	Falta de cohesión	0.044	200	0.000
D7	Respaldo del grupo	0.022	200	0.000
<b>V2</b>	<b>Ansiedad</b>	0.011	200	0.000
D1	Estado	0.043	200	0.000
D2	Rasgo	0.033	200	0.000

En la tabla 5, se observan los resultados de los puntajes obtenidos en las variables de estudio y sus dimensiones, donde según el valor de p en su totalidad presentan una correlación significativa porque el valor de p – que presenta es un valor inferior a 0,05, lo que determinó el uso de la prueba no paramétrica de asociación o correlación de Pearson con el fin de determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad, en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

### Comprobación de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre el estrés aboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022

Ho: No existe relación entre el estrés aboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022

Tabla 6.

*Correlación entre el estrés aboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022*

<b>Correlaciones</b>			
		<i>Estrés laboral</i>	<i>Ansiedad</i>
<i>Estrés laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,533**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	100	100
<i>Ansiedad</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,533**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	100	100

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

*Fuente:* Base de datos del SPSS

En la tabla 6, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad ( $p= ,000 < 0.05$ ); asimismo, el coeficiente de correlación ( $r = ,533^{**}$ ), lo que señaló que la relación entre las variables es de nivel moderada. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, se afirma existe relación entre Estrés laboral y la Ansiedad en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022 .

## Comprobación de la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022

Tabla 7.

*Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022*

<b>Correlaciones</b>			
		<i>Estrés laboral</i>	<i>Ansiedad estado</i>
<i>Estrés Laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,522**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	100	100
<i>Ansiedad estado</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,522**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	100	100

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

Fuente: Base de datos del SPSS.

En la tabla 7, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado ( $p = ,000 < 0.05$ ); asimismo, el coeficiente de correlación ( $r = ,522^{**}$ ), lo que señaló que la relación entre las variables es moderada. De acuerdo a ello, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, se afirma que, existe relación positiva moderada entre Estrés laboral y la dimensión estado Ansiedad estado en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

## Prueba de la correlación de Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022

Ho: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022

Tabla 8.

*Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022*

### Correlaciones

		Estrés laboral	Ansiedad rasgo
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	,432**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	100	100
Ansiedad rasgo	Coefficiente de correlación	,432**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	100	100

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

Fuente: Adaptado de la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

En la tabla 8, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo ( $p = ,002 < 0.05$ ); asimismo, el valor del coeficiente de correlación es ( $r = ,432^{**}$ ), lo que señala que la relación entre las variables es moderada. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación positiva moderada entre Estrés laboral y la dimensión Ansiedad rasgo en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

## VII.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1 Comparación de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad es en colaboradores de la municipalidad del distrito de baños del inca, Cajamarca 2022. Dicho estudio contribuye significativamente al análisis funcional de las variables y como éstas se relacionan entre sí, contribuyendo a la expansión del conocimiento de la funcionalidad de las variables.

Por lo que, a continuación, se procede a la discusión de los principales hallazgos encontrados para compararlos con los antecedentes nacionales e internacionales que se han citado y analizados de acuerdo con la teoría vigente que sostiene el tema de investigación.

En relación con la hipótesis general, que responde al objetivo general, en la tabla 6, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad ( $p = ,000 < 0.05$ ); asimismo, el coeficiente de correlación ( $r = ,533^{**}$ ), lo que señaló que la relación entre las variables es moderada. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, se afirma existe relación entre Estrés laboral y la Ansiedad en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022. resultados que coinciden con el estudio de Torres (2018) realizó un estudio de tipo de correlacional en donde busco conocer la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio público, el cual encontró correlación entre ambas variables, del mismo modo coinciden con el estudio de Vera (2018) realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacional en donde buscó identificar los niveles de estrés en trabajadores de una compañía en España, quien concluyó que existe relación entre ambas variables, en

el mismo sentido coincide con el estudio de Cáceres (2018) realizó un estudio de tipo correlacional del cual se buscó la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa pública, encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad, así como con Changa y Celia (2017) realizaron un estudio de tipo correlacional en el cual buscaron la influencia entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público, cuyos resultados obtenidos evidenciaron correlación entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores, sin embargo; los resultados del presente estudio se contraponen con el estudio de Villasmil, (2019) efectuó un estudio titulado “Ansiedad y Estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros de la empresa EHCOPK-S.A. del estado Zulia, Venezuela”, quien no halló correlación entre el estrés y la ansiedad, del mismo modo se contraponen con el estudio de Tapia (2018) realizó una investigación de tipo correlacional en donde buscó conocer la relación existente entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial, cuyos resultados evidenciaron que no existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad, en el mismo sentido se contradice con el estudio de Meléndez (2018) realizó un estudio de tipo correlacional el cual buscó determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público en la ciudad de Trujillo, concluyendo que no existe relación entre el estrés y la ansiedad, finalmente dichos resultados se contraponen al estudio de Tena (2017) realizó un estudio de tipo correlacional en el cual buscó hallar la relación entre la ansiedad y el estrés en trabajadores de una empresa pública, concluyendo que no existe correlación entre ambas variables.

Siendo relevante que las investigaciones citadas anteriormente y que han sido contrastadas refuerzan la hipótesis planteada en el estudio realizado, así mismo, marcan importante precedente en

función a la relación que existe entre las variables estudiadas, por lo que, se puede afirmar que a mayores niveles de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022, van a experimentar mayores niveles de ansiedad.

En relación a lo específico la primera hipótesis específica, que responde al objetivo específico 1, en la tabla 7, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado ( $p= ,000<0.05$ ); asimismo, el valor del coeficiente de correlación ( $r= ,522^{**}$ ), indica que, la relación entre las variables es moderada. De acuerdo a ello, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, se afirma que, existe relación positiva moderada entre Estrés laboral y la dimensión estadio Ansiedad estado en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022. Resultados que coinciden con el estudio realizado por Vera (2018) quien realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacional en donde buscó identificar los niveles de estrés en trabajadores de una compañía en España, quienes hallaron correlación entre ambas variables, así como las dimensiones de la ansiedad y el estrés laboral, del mismo modo coincide con el estudio de Tapia (2018) realizó una investigación de tipo correlacional en donde buscó conocer la relación existente entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial, en el mismo sentido coincide con el estudio de Changa y Celia (2017) realizaron un estudio de tipo correlacional en el cual buscaron la influencia entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público, quienes hallaron que existe correlación entre las variables así como sus dimensiones.

Los antecedentes anteriormente mencionados, permiten comprender la relevancia de la contrastación para el análisis del estudio del estrés y la ansiedad, así mismo; refuerzan el planteamiento de la (OIT,2016) quien sostiene que el estrés es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse

a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés, reforzando la hipótesis planteada en el presente estudio.

En relación a la segunda hipótesis específica, que responde al objetivo específico 2, en la tabla 8, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo ( $p = ,002 < 0.05$ ); asimismo, el valor del coeficiente de correlación es ( $r = ,432^{**}$ ), lo que señala que la relación entre las variables es moderada. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación positiva moderada entre Estrés laboral y la dimensión Ansiedad rasgo en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022. Resultados que coinciden con el estudio realizado por Vera (2018) realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacional en donde buscó identificar los niveles de estrés en trabajadores de una compañía en España, quienes hallaron correlación entre ambas variables, así como las dimensiones de la ansiedad y el estrés laboral, del mismo modo coincide con el estudio de Tapia (2018) realizó una investigación de tipo correlacional en donde buscó conocer la relación existente entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial, en el mismo sentido coincide con el estudio de Changa y Celia (2017) realizaron un estudio de tipo correlacional en el cual buscaron la influencia entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público, quienes hallaron que existe correlación entre las variables así como sus dimensiones. Las investigaciones citadas anteriormente, permiten reforzar la hipótesis planteada en el presente estudio, los cuales contribuyen a la mejora de la comprensión del estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo, así como la relación existente entre ambas variables. Con lo que se afirma que, a mayores niveles del estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022, van a presentar mayores niveles de ansiedad rasgo.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

Después de conocer los resultados de la presente investigación, se arriba a las siguientes conclusiones:

**Primero:** Que, existe una correlación positiva estadísticamente significativa, moderada entre el estrés laboral y la ansiedad ( $p= ,000<0.05$ ;  $r = ,533^{**}$ ), en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Segundo:** Que, existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado ( $p= ,000<0.05$ ;  $r = ,522^{**}$ ), en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca, 2022.

**Tercero:** Que, existe una correlación positiva estadísticamente significativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo ( $p= ,002<0.05$ ;  $r = ,432^{**}$ ), en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** A través del departamento de recursos humanos, se deben implementar programas de manejo y habilidades de afrontamiento del estrés laboral y técnicas de control y manejo de la ansiedad y control de los impulsos en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Segunda:** La oficina de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, promueva en los colaboradores de la muestra estudiada, estilos de vida y conductas laborales saludables, que les permita relajarse y manejar positivamente las situaciones de tensión y ansiedad estado, los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

**Tercera:** La oficina de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, debe de realizar evaluaciones psicosociales continuas a fin de detectar oportunamente, síntomas relacionados a la ansiedad rasgo, en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, Y., & Paucar, L. (2020). Nivel de ansiedad en épocas de pandemia en los trabajadores de limpieza pública del distrito del Chilca - 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1991/TESIS\\_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1991/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caceres, K. (2018). estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa pública del distrito de Villa el Salvador, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Changa, S. y Celia, R. (2016) "Influencia entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público del distrito de Puente Piedra - 2016 (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Espinoza (2022) "Ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha Yauli – 2022. TESIS FINAL.pdf (upla. edu.pe).<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4411/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guadalupe (2018). "Estrés y ansiedad en trabajadores de una empresa estatal del Ecuador". Recuperado de <https://books.google.com/ec/books?id=IWxbtjdHwZwC&pg=PA8&dq=estres+definicion&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMlkPuUodyBxwIviJMeCh2xUgRC#v=onepage&q=estres%20definicion&f=false>
- Ito, S., Pamela, J., Asesora, E., Sara, D., & Llerena Callata, G. (2021). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Enfermería Escuela Profesional de Enfermería. Tesis para optar el título profesional de. Extraído de [http://repositorio.UNSA.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENSihuml\\_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.UNSA.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENSihuml_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Meléndez, K. (2018). "Relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de servicio público en la ciudad de Trujillo (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- OMS (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Protección de la salud de los trabajadores*, 6(1), 1-49.
- OMS (2017). Día mundial de la salud mental 2017. Recuperado de [https://www.who.int/mental\\_health/es/](https://www.who.int/mental_health/es/)
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de ventas y servicios industriales (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Sotelo, L., Sotelo, N., Domínguez, S. y Padilla, O. (2012). Análisis psicométrico preliminar de la escala de ansiedad manifiesta (amas-a) en adultos limeños. *Revista de Psicología*, 14(1), 31-46.
- Spielberger, C. (1972). *Ansiedad: Tendencias actuales en teoría e investigación*. Nueva York: Prensa Académica
- Tapia, G. (2018). estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial del distrito de Santa Anita, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Tena, S. (2015). "Relación entre la ansiedad y el estrés en trabajadores de una empresa pública. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Torres, J. (2018). ansiedad y el estrés laboral en trabajadores de de la Cooperativa Vía Flores de la Ciudad De Ambato (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Vera, A. (2018). niveles de estrés en trabajadores de una compañía en España de la ciudad de Manta (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Vidal, Lacosta, Víctor. El estrés laboral: análisis y prevención, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouasp/detail.action?docID=5810773>

Villasmil, J; (2019). Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros. Centro de estudios transdisciplinarios. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración Enfoques, vol. 3, núm. 11, pp. 217-234. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968032005/html>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</p>	<p><b>Estrés Laboral</b></p> <p>Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental,</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Hallar la relación entre el estrés laboral y la dimensión estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</p> <p>Explicar la relación entre el estrés laboral y la dimensión rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad estado en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad rasgo en colaboradores de la municipalidad del distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022.</p>	<p>Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo</p> <p><b>Ansiedad:</b> Estado Rasgo</p>	<p><b>Población y Muestra:</b> 100 colaboradores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p>Escala de estrés laboral</p> <p>Escala de Ansiedad estado rasgo</p> <p><b>Técnicas de análisis y procesamiento de datos:</b> Se procesará a través de Microsoft Excel</p> <p>SPSS 25</p>

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos Escala de Estrés  
Laboral – OIT**

N°	Preguntas	Frecuencia					
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente
<b>Dimensión: Clima organizacional</b>							
1	La gente no entiende la misión y metas de la organización						
2	La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.						
3	asociados políticos comenzado por la alta esfera en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.						
4	La entidad limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.						
<b>Dimensión: Estructura organizacional</b>							
5	El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.						
6	Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.						
7	La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.						
8	Jerarquías no asociadas al vínculo laboral.						
<b>Dimensión: Territorio organizacional</b>							
9	Nula capacidad dirigir opciones reiterativas zona de trabajo por temor a contagiarme.						
10	No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.						
11	Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.						
<b>Dimensión: Tecnología</b>							
12	El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.						
13	No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.						
14	No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.						



<b>Dimensión: Influencia del líder</b>							
<b>15</b>	Mi supervisor no me apoya cuando realizó algún reclamo a los superiores.						
<b>16</b>	Entidad no vincula al asociado.						
<b>17</b>	Encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.						
<b>18</b>	Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.						
<b>Dimensión: Falta de cohesión</b>							
<b>19</b>	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.						
<b>20</b>	Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.						
<b>21</b>	Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.						
<b>22</b>	Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo de bioseguridad.						
<b>Dimensión: Respaldo de grupo</b>							
<b>23</b>	Mi equipo no protege mis metas profesionales.						
<b>24</b>	Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.						
<b>25</b>	Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.						

## ESCALA DE AUTOVALORACIÓN DE ANSIEDAD ESTADO-RASGO

No.	ITEMS	Nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
1	Me siento más nervioso y ansioso últimamente				
2	Siento temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico				
4	Siento que me estoy derrumbando				
5	Siento que todo está bien/nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Tengo dolores de cabeza, cuello o espalda.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón				
11	Siento mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				
13	Puedo respirar con facilidad				
14	Se me adormecen u hormiguean los dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o náuseas.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento que me ruborizo.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

**ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS DE LA  
Escala de Estrés Laboral - OIT**

**Items**

Dimensiones	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	si	No	si	no	si	No	
La gente no entiende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.	x		x		x		
asociados políticos comenzado por la alta esfera en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.	x		x		x		
La entidad limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.	x		x		x		
El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.	x		x		x		
Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.	x		x		x		
La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.	x		x		x		
Jerarquías no asociadas al vínculo laboral.	x		x		x		
Nula capacidad dirigir opciones reiterativas zona de trabajo por temor a contagiarme.	x		x		x		
No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.	x		x		x		
Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.	x		x		x		
El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.	x		x		x		

No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.	x		x		x		
Mi supervisor no me apoya cuando realizo algún reclamo a lossuperiores.	x		x		x		
Entidad no vincula al asociado.	x		x		X		
Encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.	x		X		X		
Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.	x		X		X		
Mi supervisor no me apoya cuando realizo algún reclamo a lossuperiores.	x		X		X		
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		X		X		
Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.	x		X		X		
Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.	x		X		X		
Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo debioseguridad.	x		X		X		
Mi equipo no protege mis metas profesionales.	x		X		X		
Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.	x		X		X		
Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.	x		x		X		

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] – Aplicable después de corregir [ ]  
– No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Velarde de la Torre Cinthya Franchesca

**DNI:** 42354027

**Especialidad del validador:** Psicóloga de la Salud


**Cajamarca, 23 de diciembre de 2022**

<sup>1</sup>Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dicen cuando es suficiente los ítems



MINISTERIO PÚBLICO  
INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL  
DIVISIÓN MÉDICO LEGAL III LAMBAYEQUE  
*Cinthya Velarde La Torre*  
Cinthya Velarde La Torre  
PSICÓLOGA - C.Ps.P. 17189

**Mg. Cinthya Franchesca Velarde La Torre**

**MAGISTER EN PSICOLOGIA**

**Firma del Validador**

### Anexo 3. Validez de contenido de la Escala de estrés laboral – OIT

#### Items

Dimensiones	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	si	No	si	no	si	No	
La gente no entiende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.	x		x		x		
asociados políticos comenzado por la alta esfera en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.	x		x		x		
La entidad limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.	x		x		x		
El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.	x		x		x		
Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.	x		x		x		
La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.	x		x		x		
Jerarquías no asociadas al vínculo laboral.	x		x		x		
Nula capacidad dirigir opciones reiterativas zona de trabajo portemor a contagiarme.	x		x		x		
No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.	x		x		x		
Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.	x		x		x		
El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.	x		x		x		
No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.	x		x		x		
Mi supervisor no me apoya cuando realizó algún reclamo a lossuperiores.	x		x		x		

Entidad no vincula al asociado.	x		x		x		
Encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.	x		x		x		
Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.	x		x		x		
Mi supervisor no me apoya cuando realizó algún reclamo a los superiores.	x		x		x		
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.	x		x		x		
Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.	x		x		x		
Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo de bioseguridad.	x		x		x		
Mi equipo no protege mis metas profesionales.	x		x		x		
Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.	x		x		x		
Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] – Aplicable después de corregir [ ]  
– No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mera Quezada Dennis Antonio

**DNI:** 43155599

**Especialidad del validador:** Psicólogo de la Salud

**Cajamarca, 23 de diciembre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertenencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dicen cuando es suficiente los ítems

**Mg. Dennis Antonio Mera Quezada**

**MAGISTER EN PSICOLOGIA**

**Firma del Validador**

### Anexo 3. Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de Ansiedad

#### De Zung

#### Items

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Me siento más nervioso y ansioso últimamente	x		x		x		
2	Siento temor sin razón.	x		x		x		
3	Despierto con facilidad o siento pánico	x		x		x		
4	Siento que me estoy derrumbando	x		x		x		
5	Siento que todo está bien/ nada malo puede sucederme.	x		x		x		
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.	x		x		x		
7	Tengo dolores de cabeza, cuello o espalda.	x		x		x		
8	Me siento débil y me canso fácilmente.	x		x		x		
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.	x		x		x		
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón	x		x		x		
11	Siento mareos.	x		x		x		
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	x		x		x		
13	Puedo respirar con facilidad	x						
14	Se me adormecen u hormiguean los dedos de las manos y pies.	x		x		x		
15	Sufro de molestias estomacales o nauseas.	x		x		x		
16	Orino con mucha frecuencia.	x		x		x		
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.	x		x		x		
18	Siento que me ruborizo.	x		x		x		
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.	x		x		x		
20	Tengo pesadillas.	x		x		x		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] – Aplicable después de corregir [ ] – No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Velarde de la Torre

Cinthy Franchesca

**DNI:** 42354027

**Especialidad del validador:** Psicóloga de la Salud

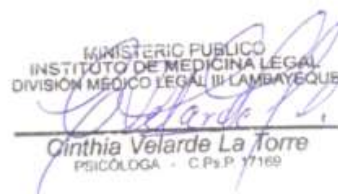
**Cajamarca, 23 de diciembre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertenencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dicen cuando es suficiente los ítems



MINISTERIO PÚBLICO  
INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL  
DIVISION MEDICO LEGAL III LAMBAYEQUE  
Cinthya Velarde La Torre  
PSICÓLOGA - C.Ps.P. 77169

**Mg. Cinthya Franchesca Velarde La Torre**  
**MAGISTER EN PSICOLOGIA**  
**Firma del Validador**

**Anexo 3. Validez de contenido por juicio de expertos de la ESCALA DE ANSIEDAD de Zung**

**Items**

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Me siento más nervioso y ansioso últimamente	x		x		x		
2	Siento temor sin razón.	x		x		x		
3	Despierto con facilidad o siento pánico	x		x		x		
4	Siento que me estoy derrumbando	x		x		x		
5	Siento que todo está bien/ nada malo puede sucederme.	x		x		x		
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.	x		x		x		
7	Tengo dolores de cabeza, cuello o espalda.	x		x		x		
8	Me siento débil y me canso fácilmente.	x		x		x		
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.	x		x		x		
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	x		x		x		
11	Siento mareos.	x		x		x		
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	x		x		x		
13	Puedo respirar con facilidad	x						
14	Se me adormecen u hormiguean los dedos de las manos y pies.	x		x		x		
15	Sufro de molestias estomacales o nauseas.	x		x		x		
16	Orino con mucha frecuencia.	x		x		x		
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.	x		x		x		
18	Siento que me ruborizo.	x		x		x		
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.	x		x		x		
20	Tengo pesadillas.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] – Aplicable después de corregir [ ] – No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mera Quezada Dennis Antonio

**DNI:** 43155599

**Especialidad del validador:** Psicólogo de la Salud

**Cajamarca, 23 de diciembre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertenencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para para representar al Componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Mg. Dennis Antonio Mera Quezada  
JEFE UNO DE DESARROLLO DE PSICOLOGIA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
Cajamarca - PERU

**Mg. Dennis Antonio Mera Quezada**

**MAGISTER EN PSICOLOGIA**  
**Firma del Validador**

**Nota:** Suficiencia se dicen cuando es suficiente los ítems


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**  
 ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE BAÑOS DEL INCA, CAJAMARCA 2022

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
 CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTA DO POR  
 JOE SMITH FLORES BRINGAS  
 CAROLINA YOVANY HUAMAN DIAZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

ASESOR  
 DR. YRNEO EUGENIO DE LA CRUZ TELADA



14



Todas las fuentes



Conciencia 1 de 15

- Fuente de Internet
- Enrique Marinao-Artiga...  
Publicación <1 %
- es.scribd.com  
Fuente de Internet <1 %
- tesis.ipn.mx  
Fuente de Internet <1 %
- repositorio.un.edu.ec  
Fuente de Internet <1 %
- portal.america.org  
Fuente de Internet <1 %
- Manuel Moyano, Carm...  
Publicación <1 %
- Inter-American Yearbo...  
Publicación <1 %

Excluir fuentes

# HUAMAN\_Y\_FLORES\_OKKK.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[docplayer.es](https://docplayer.es)

Fuente de Internet

1%

2

Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman, Walter Gregorio Ibarra Fretell, Jessica Noelia Huapaya Cuzcano, Ronald Alan De La Cruz Rojas et al. "Pharmaceutical advertising and the consumption of over the counter (OTC) medicines in users of the SUPERFAR drugstore in Barrios Altos-Cercado de Lima, 2022.", F1000Research, 2022

Publicación

1%

3

[www.fumc.edu.co](http://www.fumc.edu.co)

Fuente de Internet

1%

4

[riuc.bc.uc.edu.ve](http://riuc.bc.uc.edu.ve)

Fuente de Internet

1%

5

[www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

1%

6

[www.terapiasmanuales.com](http://www.terapiasmanuales.com)

Fuente de Internet

1%

7	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante	<1%
9	Mayra Ysabel Badajoz De La Cruz. "El marketing educativo y la calidad de servicio de la empresa TESIDE S.A.C.", Gestión en el Tercer Milenio, 2020 Publicación	<1%
10	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1%
12	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1%
13	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
14	<a href="http://lookformedical.com">lookformedical.com</a> Fuente de Internet	<1%
15	Mayra Marín, Yuri Rodríguez, Eloy Gamboa, Jorge Ríos, José Rosas, Frank Mayta-Tovalino. "Level of work stress and factors associated with bruxism in the military crew of the	<1%

## Peruvian Air Force", Medical Journal Armed Forces India, 2019

Publicación

16

[repositorio.uandina.edu.pe](https://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

17

[www.academia.edu](https://www.academia.edu)

Fuente de Internet

<1%

18

[www.theibfr.com](https://www.theibfr.com)

Fuente de Internet

<1%

19

Doris Castro Huamani, Franklin Taipe Florez, Sonia Castro Huamani, Vilma Castro Huamani. "Estrés y resiliencia en el contexto del COVID-19, en estudiantes de educación secundaria", Revista peruana de investigación e innovación educativa, 2021

Publicación

<1%

20

Submitted to Gimnasio Campestre La Fontana

Trabajo del estudiante

<1%

21

Juan Martinez Torvisco, Giuseppe Santisi, Alice Garofalo, Tiziana Ramaci, Massimiliano Barattucci. "Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands", European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 2022

Publicación

<1%

[prezi.com](https://prezi.com)

22	Fuente de Internet	<1%
23	<a href="http://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1%
24	<a href="#">Submitted to unsaac</a> Trabajo del estudiante	<1%
25	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
26	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1%
27	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1%
28	<a href="#">Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO</a> Trabajo del estudiante	<1%
29	<a href="#">Submitted to Universidad Europea de Madrid</a> Trabajo del estudiante	<1%
30	<a href="http://pulso.news.blog">pulso.news.blog</a> Fuente de Internet	<1%
31	<a href="#">Submitted to Universidad de Córdoba</a> Trabajo del estudiante	<1%
32	<a href="http://www.buenastareas.com">www.buenastareas.com</a> Fuente de Internet	<1%
33	<a href="http://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a> Fuente de Internet	<1%



34		<1%
35	<a href="http://repositorio.xoc.uam.mx">repositorio.xoc.uam.mx</a> Fuente de Internet	<1%
36	<a href="http://portal.amelica.org">portal.amelica.org</a> Fuente de Internet	<1%
37	<a href="http://tesis.ipn.mx">tesis.ipn.mx</a> Fuente de Internet	<1%
38	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
39	Manuel Moyano, Carmen Tabernerero, Rosa Melero, Humberto M. Trujillo. "Spanish version of the Cultural Intelligence Scale (CQS) / Versión española de la Escala de Inteligencia Cultural (EIC)", Revista de Psicología Social, 2015 Publicación	<1%
40	<a href="http://webquery.ujmd.edu.sv">webquery.ujmd.edu.sv</a> Fuente de Internet	<1%
41	<a href="http://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	<1%
42	<a href="http://areapsiquiatria.unioviado.es">areapsiquiatria.unioviado.es</a> Fuente de Internet	<1%
	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%

43	<a href="http://recursosbiblio.url.edu.gt">recursosbiblio.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1%
44	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
45	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1%
46	Submitted to Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de la Construcción CAPECO S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
47	<a href="http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl">bibliotecavirtualoducal.uc.cl</a> Fuente de Internet	<1%
48	<a href="http://resources.quizalize.com">resources.quizalize.com</a> Fuente de Internet	<1%
49	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1%
50	Sanjib Kumar Ghosh. "Cadaveric dissection as an educational tool for anatomical sciences in the 21st century", Anatomical Sciences Education, 2017 Publicación	<1%
51	<a href="http://zaguan.unizar.es">zaguan.unizar.es</a> Fuente de Internet	<1%

52	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1%
53	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
54	www.fsma.be Fuente de Internet	<1%
55	saludypsicologia.com Fuente de Internet	<1%
56	Monique Leivas Vargas. "Capacidades para la liberación epistémica en los procesos de coproducción de conocimiento entre universidad y sociedad a partir de metodologías participativas transformadoras.", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	<1%
57	"Representaciones sociales de la vocación docente", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2019 Publicación	<1%
58	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
59	sourceforge.net Fuente de Internet	<1%

60 Diego Sebastiano Intrigliolo Molina. "Efectos del riego deficitario y de la carga de cosecha sobre las relaciones híbricas y la respuesta agronómica del ciruelo japonés cv. Black-Gold", Universitat Politecnica de Valencia, 2005  
Publicación

<1%

61 R.M. Jiménez-Morales, Y. Broche-Pérez, Y. Macías-Delgado, C. Sebrango et al. "Cognitive rehabilitation program in patients with multiple sclerosis: A pilot study", Neurología, 2021  
Publicación

<1%

62 [severidades.wordpress.com](https://severidades.wordpress.com)  
Fuente de Internet

<1%

63 "Toolkit for Counseling Spanish-Speaking Clients", Springer Science and Business Media LLC, 2017  
Publicación

<1%

64 Mónica Chillarón Pérez. "Análisis y desarrollo de algoritmos de altas prestaciones para reconstrucción de imagen médica TAC 3D basados en la reducción de dosis.", Universitat Politecnica de Valencia, 2021  
Publicación

<1%

65 [blog.sustainableharvest.com](https://blog.sustainableharvest.com)  
Fuente de Internet

<1%

66	<a href="http://repositorio.uam.es">repositorio.uam.es</a> Fuente de Internet	<1%
67	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
68	<a href="http://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
69	<a href="http://www.fasc.org">www.fasc.org</a> Fuente de Internet	<1%
70	<a href="http://www.pillados.com">www.pillados.com</a> Fuente de Internet	<1%
71	<a href="http://www.sep.gob.mx">www.sep.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1%
72	Yamarú del Valle Chirinos Araque, Adán Guillermo Ramírez García, Roberto Godínez López, Nataliya Barbera Alvarado et al. "Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XV", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021 Publicación	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

**Anexo 6: Evidencia fotográfica**

